

Eero Kantolainen

TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN

TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN

Eero Kantolainen
Opinnäytetyö
Syksy 2016
Teknologia liiketoiminta
(ylempi amk-tutkinto)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Teknologia liiketoiminta

Työn tekijä: Eero Kantolainen
Työssäoppimisen kehittäminen

Työn ohjaaja: Vesa Moilanen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: syksy 2016

Sivumäärä: 49 + 9 liitettä

Opinnäytetyö tehtiin Ammattiopisto Lappialle. Ammattiopistossa on perustettu työryhmä, jonka yhtenä osana on palveluprosessien kehittäminen. Opinnäytetyö antaa tukea työryhmän toiminnalle.

Työssäoppimisen kehittämiseksi on tunnistettava työelämän tarpeet ja sovitettava ne opetussuunnitelman mukaisiksi. Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää Ammattiopisto Lappian työssäoppimisen nykytilaa kyselyn avulla. Toisena tavoitteena oli saatujen kyselytulosten perusteella esittää kehitysehdotuksia ongelmakohtien parantamiseksi.

Tutkimuskyselyn kohteeksi rajattiin Ammattiopisto Lappian pintakäsittelyalan opiskelijat, jotka ovat olleet työssäoppimisjaksolla vuosien 2011–2016 aikana. Toinen kysely kohdennettiin alueella toimiville alan yrityksille. Kyselyn kysymykset painoutuivat työssäoppimispaikkaan, sen sopivuuteen, työpaikkaohjaajaan sekä opettajan toimintaan ennen työssäoppimista ja sen aikana. Teoriaosiossa selvitettiin miten työssäoppiminen lain pohjalta tulisi järjestää. Kysely toteutettiin Webropol- ohjelmalla ja se lähetettiin sähköpostitse opiskelijoille sekä alan yrityksille oppilaitoksen vaikutusalueella.

Tutkimuksen tuloksena kehittämiskohteiksi nostan työpaikkaohjaaja koulutuksen järjestämisen sillä vaikka yritysten näkökulmasta heillä on tarpeellinen tieto mutta ei koulutettuja työpaikkaohjaajia.

Työssäoppimisjaksojen pituuksia ja ajankohtaa pitää tulevaisuudessa pystyä muuttamaan tarpeen mukaan. Pitää pyrkiä järjestämään riittävän monipuolisia työssäoppimispaikkoja. Yhteistyömahdollisuuksia pitää kehittää sellaisten yritysten kanssa, joihin ei aikaisemmin ole saatu sijoitettua työssäoppijoita. Opiskelijoiden perehdyttämiseen ja työtehtävien vastaavuuteen tulee kiinnittää jatkossa enemmän huomiota. Opettajan työssäoppimisen valvontaan käytettävissä olevat resurssit pitää jatkossa hyödyntää paremmin.

Asiasanat: työssäoppiminen, työpaikkaohjaaja, arviointi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme, in Technology Business, Master's degree

Author: Eero Kantolainen

Title of thesis: Developing on- the- job learning

Supervisor: Vesa Moilanen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2016

Number of pages +pendices
49+9

The thesis was made for Vocational College Lappia. In Lappia a work group was founded and one of the aims of this group is to improve the service processes. This research will support the group's operations.

For developing on the job learning it is important to identify the needs of working life and adapt these in the curriculum. The first aim of this thesis was to find out the current status of on-the-job learning and submit development proposals.

The survey was sent to students in the building department that had already qualified from the college and to those who had had on the job learning periods between 2011-2016 and firms in the area. The theoretical part dealt with the legal requirements of on-the-job learning. The survey was carried out by Webropol programme. The link was sent by email to students and local companies.

One result of the research is identifying the development targets of on the job training. As one of these targets, I would raise the organization of the workplace instructor training. Although in company's point of view they have the necessary information, they do not have trained workplace instructors. Modifying the length and timing of the work-based learning periods as required should be made possible. A wide range of work based learning places should be arranged. Also co-operation with companies that haven't offered on the job learning places before should be aimed at. More attention should be paid to student's orientation and tasks. Available resources for the teacher should be exploited better in the future.

Keywords: on-the job learning, workplace instructor, grading

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	LAKI AMMATILLISESTA PERUSKOULUTUKSESTA.....	8
2.1	Ammatillisen perustutkinnon määritelmä	8
2.2	Koulutuksen tavoitteet	8
2.3	Ammatillisen perustutkinnon muodostuminen	9
2.4	Työssäoppiminen	10
3	PINTAKÄSITTELYALAN PERUSTUTKINTO	11
3.1	Pintakäsittelyalan perustutkinnon tavoitteet.....	11
3.2	Osaamisala, maalari.....	12
4	TYÖSSÄOPPIMINEN	13
4.1	Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia	13
4.2	Työssäoppimisesta sopiminen	15
4.2.1	Puitesopimus	15
4.2.2	Työssäoppimisen toteutus	17
5	TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS.....	18
5.1	Perehdyttäminen	18
5.2	Tehtävien kartoittaminen	19
5.3	Sopimusten tekeminen	19
5.4	Ohjaus.....	19
5.5	Arviointi	20
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	21
6.1	Työssäoppimisen kehittäminen rakennusalan henkilöstökysely	22
6.2	Työssäoppimisen kehittäminen opiskelijakysely.....	31
7	TULOKSET	45
7.1	Ammattiopisto Lappian pintakäsittelyn työssäoppimisen nykytila	45
7.2	Kehitysehdotukset ongelmakohtien parantamiseksi.	46
8	POHDINTA	48
	LÄHTEET.....	50
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Ammatillisen perustutkinnon perusteiden mukaisesti työssäoppiminen on osa ammatillista koulutusta. Se on koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa perustutkinnon vaatimasta ammattitaidosta opitaan oppilaitoksen ulkopuolella. Työssäoppiminen tarkoittaa työpaikoilla, aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista. Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy vähintään 30 osp (osp = osaamispistettä) työssäoppimista. Työssäoppimisen onnistuminen on opiskelijan työllistymisen kannalta oleellisen tärkeää. Oppilaitokset tulevat jatkossa saamaan rahoituksen tuloksellisuuden perusteella, jonka yhtenä mittarina on opiskelijoiden työllistyminen, joten työssäoppimisen onnistumiseen kannattaa panostaa. Myös alan yrittäjien näkökulmasta työssäoppimisella on suuri merkitys, saavathan he työssäoppimisjaksolla ensimmäisen kontaktin tuleviin alan osaajiin. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmauudistus antaa myös mahdollisuuksia kehittää ammatillista koulutusta.

Opetushallituksen raportin mukaan työssäoppimisprojektien avulla on saatu aikaan merkittävää ammatillisen koulutuksen kehittymistä. Opiskelijoiden lisääntyneet työelämäyhteydet ovat monipuolistaneet nuorten työllistymisvalmiuksia sekä mahdollisuuksia (Opetushallitus 2016, perusteet viitattu 4.12.2016.) Opetuksen kehittämisen kannalta on tärkeää tietää, miten opettajan tulisi ohjeistaa oppilaat työssäoppimaan sekä miten ohjausta tulisi toteuttaa työpaikoilla. Oppilaitosten ja työelämänverkostojen yhteistyötä muihin toimijoihin on vahvistettava tulevaisuudessakin.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Ammattiopisto Lappian pintakäsittelyalan työssäoppimisen nykytilaa. Työelämäyhteistyön kehittämistarvetta on jatkuvasti. Nykyisessä työssäni olen ollut ohjaavana opettajana työssäoppijoille ja sitä kautta on herännyt kiinnostus kehittää työssäoppimista. Toisena tavoitteena oli saatujen tutkimustulosten perusteella etsiä kehitysehdotuksia ongelmakohtien parantamiseksi. Tutkimuskyselyn kohteeksi rajattiin Ammattiopisto Lappian pintakäsittelyalan opiskelijat (liite 8), jotka ovat olleet työssäoppimisjaksolla vuosien 2011–2016 aikana. Kysely kohdennettiin myös alueella toimiville alan yrityksille (liite 7). Tutkimus on ajankohtainen, koska Ammattiopisto Lapiassa on käynnistetty laajempi kehitysprojekti aiheeseen liittyen, joten työ antaa tutkimustietoa työssäoppimisen nykytilasta.

Opinnäytetyössä on käytetty tutkimusstrategiana toimintatutkimusta. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on kehittää uusia taitoja tai uutta lähestymistapaa johonkin tiettyyn asiaan sekä ratkaista ongelmia, joilla on suora yhteys johonkin käytännölliseen toimintaan. Sen tarkoituksena on toteuttaa sekä toiminta että tutkimus samanaikaisesti. Se sopii hyvin tilanteisiin, missä toiminnan avulla pyritään muuttamaan jotakin ja samanaikaisesti lisäämään sekä ymmärrystä että tietoa muutosta kohtaan. (Toimintatutkimus 2007 viitattu 25.11.2016.)

Kysely toteutettiin Webropol- ohjelmalla ja se lähetettiin sähköpostitse opiskelijoille sekä alan yrityksille oppilaitoksen vaikutusalueella. Kysely suoritettiin oppilaille, jotka olivat jo valmistuneet ja joilla oli ollut jo työssäoppimisjaksoja. Kysely suoritettiin syys-lokakuussa 2016. Muuna tutkimusaineistona olen käyttänyt työssäoppimisen valvonnan yhteydessä käytyjä keskusteluja opiskelijoiden kanssa.

Tutkimuksessa selvitettiin myös työssäoppimiseen liittyvää teoreettista taustaa. Teoriaosuudessa käsiteltiin ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvää lainsäädäntöä. Useimmille opetuslalla toimiville lainsäädäntö on tuttua mutta mielestäni se kuuluu oleellisena osana ammatillisen koulutuksen järjestämistä koskevaan teoriatietoon. Teoriaosiossa painotettiin työpaikkaohjaajan roolia ja pyrittiin lähdeaineiston avulla rakentamaan käsitystä hyvästä työssäoppimisesta.

2 LAKI AMMATILLISESTA PERUSKOULUTUKSESTA

Ammatillisille perustutkinnoille on säädöksissä asetettu vaatimukset, joiden mukaan ammatilliseen perustutkintoon johtavan koulutuksen tavoitteet on määritelty. Laissa ammatillisesta peruskoulutuksesta tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, viitattu 5.9.2016.)

2.1 Ammatillisen perustutkinnon määritelmä

Laki velvoittaa, että opetushallitus määrää tutkinnon perusteet ja opetussuunnitelmat joiden pohjalta koulutuksen järjestäjät laativat valtakunnallisen opetussuunnitelman pohjalta oppilaitos- ja alakotaiset opetussuunnitelmat. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneella ovat laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä osa-alueella. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa tässä laissa tarkoitettuna ammatillisena peruskoulutuksena tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuna näyttötutkintona. (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, viitattu 5.9.2016.)

2.2 Koulutuksen tavoitteet

Laki velvoittaa opetushallitusta määräämään koulutukselle tavoitteet. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun ammatillisen perustutkinnon edellyttämä osaaminen ja ammattitaito sekä valmiuksia yrittäjyyteen. Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille valmiuksia ammatilliseen peruskoulutukseen hakeutumiseksi sekä vahvistaa opiskelijoiden edellytyksiä suorittaa ammatillinen perustutkinto. Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen tavoitteena on antaa sairauden tai vamman vuoksi erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille henkilökohtaisten tavoitteiden ja valmiuksien mukaista opetusta ja ohjausta. (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, viitattu 5.9.2016.)

Koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, viitattu 5.9.2016.)

2.3 Ammatillisen perustutkinnon muodostuminen

Uuden opetussuunnitelman mukaan, joka on astunut voimaan 1.8.2015. Kaikki ammatilliset perustutkinnot muodostuvat seuraavasti ja niiden tulee sisältää.

1) ammatillisia tutkinnon osia

2) yhteisiä tutkinnon osia

3) vapaasti valittavia tutkinnon osia

Tutkintoon tai siihen sisältyvään osaamisalaan sisältyy vähintään yksi pakollinen ammatillinen tutkinnon osa ja vähintään yksi valinnainen ammatillinen tutkinnon osa.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut yhteiset tutkinnon osat ovat

1) viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen

2) matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen

3) yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen

4) sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen

(Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, viitattu 5.9.2016.)

Työssäoppimisen yhteydessä opiskelija kehittyy viestimään erilaisissa työtilanteissa, laatimaan ammatillisia asiakirjoja ja hyödyntämään digitaalisia viestintävälineitä ammatillisessa käytössä. Matemaattiset taidot kehittyvät materiaalien ja työhön käytetyn ajan kustannusten muodostumisen

ymmärtämisellä. Työssäoppiminen kehittää ymmärtämään yrittäjyyttä ja yritystoimintaa sekä opettaa sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisössä.

2.4 Työssäoppiminen

Ammatillisten perustutkintojen tulee sisältää työssäoppimista vähintään 30 osaamispistettä. Työssäoppiminen on perustutkinnon osa, sen tulee näkyä opetussuunnitelmassa. Oppilaitos vastaa työssäoppimisen järjestämisestä. Oppilaitoksen opetussuunnitelmassa määritellään opintokokonaisuudet työssäoppimisjaksolle. Oppilaitos määrittelee, miten työssäoppimisjaksot sijoitetaan tutkintokokonaisuuteen, niiden pituudet ja millaisilla työpaikoilla tavoitteet voidaan saavuttaa sekä miten ohjaus ja arviointi järjestetään.

Työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä muutoin kuin oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua koulutusta. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavan ammatillisen perustutkinnon tulee sisältää osaamisen hankkimista työssäoppimisen kautta. Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin työssäoppimisen laajuudesta. Työssäoppimisen aikana opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, elleivät opiskelija ja työnantaja ole erikseen sopineet työsopimuksen tekemisestä. (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, viitattu 5.9.2016.)

Työssäoppimista säätelevät laki (630/1998 ja asetus (811/1998) ammatillisesta koulutuksesta. Toteuttamista sivuavat myös lukuisat lait ja asetukset, jotka koskevat työturvallisuutta, työaika, työsopimusta, vahingonkorvausta ja tapaturmavakuutuksia sekä opintotukea. Työssäoppimista ohjaavat myös työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset. Opetussuunnitelman perusteet ja niiden laadintaa ohjanneet periaatteet ovat lähtökohtana työssäoppimisen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alussa jaksojen tulee olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä, että opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään. (Tynjälä & Räisänen & Määttä 2006,16.)

3 PINTAKÄSITTELYALAN PERUSTUTKINTO

3.1 Pintakäsittelyalan perustutkinnon tavoitteet

Pintakäsittelyalan perustutkinto sisältää kolme osaamisalaa: rakennusten pintakäsittelyjen osaamisalan (maalari tai lattianpäällystäjä) metallituotteiden pintakäsittelyjen osaamisalan (pintakäsittelijä) ja puutuotteiden pintakäsittelyjen osaamisalan (pintakäsittelijä) (Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2015, viitattu 25.11.2016).

Pintakäsittelyalan perustutkinnon suorittaneella on laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet erilaisiin pintakäsittelytehtäviin ja työllistymisen edellyttämä erikoisosaaminen jollakin tutkinnon osa-alueella. Pintakäsittelytöiden työvälineiden, työmenetelmien ja -prosessien hallinnan lisäksi hänellä on matematiikkaan, fysiikkaan ja kemiaan pohjautuvat tiedot pintakäsittelymateriaaleista ja pinnoitettavista materiaaleista, pintakäsittelyprosesseista ja pintakäsittelyn onnistumisen edellyttämistä

olosuhteista (lämpötila, kosteus, pinnan ja ympäristön puhtaus). Hän tietää, mitä vaaditaan pintakäsitteltävältä pinnalta, millaisissa olosuhteissa pintakäsittely voidaan suorittaa ja millaisia lämmitys-, ilmanvaihto- ja suojaustoimenpiteitä tarvitaan. Hänellä on sähkötekniikkaan, mekaniikkaan ja paineilmatekniikkaan liittyvää osaamista niin, että hän osaa käyttää pintakäsittelytyöihin liittyviä koneita ja laitteita turvallisesti sekä tehdä niiden käyttöhuoltoon liittyvät työt. Hän osaa työskennellä

turvallisesti työtilanteilta ja henkilönnostimilta. Hänellä on valmius osallistua työtehtäviin, joissa edellytetään työturvallisuuskortin ja tulityökortin mukaista ammattitaitoa, ja hänellä on SPR:n ensiavun peruskurssia EA 1 vastaavat valmiudet toimia oikein tapaturmatilanteissa. (Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2015, viitattu 6.9.2016.)

Pintakäsittelyalan perustutkinnon suorittanut osaa tehdä erilaisia pintakäsittely työkokonaisuuksia ja soveltaa oppimiaan tietoja ja taitoja vaihtelevissa työelämän tilanteissa. Hän osaa tehdä työtään itsenäisesti, suunnitella työtään ja arvioida työnsä onnistumista. Pitkäaikaista harjaantumista vaativissa työkohteissa hän suoriutuu työstään ammattitaitoisen henkilön työparina. Hän toimii työyhteisössä joustavasti ja rakentavasti ammattitaitoaan ja työnsä tuloksellisuutta kehittäen. Hänellä on

myös projektiosaamista ja hän osaa toimia aktiivisena jäsenenä työryhmissä ja tiimeissä. Tutkinnon suorittanut osaa työhönsä liittyvän suullisen ja kirjallisen viestinnän. Tarvittaessa hän selviytyy viestinnästä ja vuorovaikutustilanteista myös toisella kotimaisella ja yhdellä vieraalla kielellä. (Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2015, viitattu 6.9.2016.)

3.2 Osaamisala, maalari

Ammattiopisto Lappia kouluttaa pintakäsittelijöitä tutkintonimikkeellä maalari. Heidän opinnot painottuvat rakennusten uudis- ja korjausmaalaukseen, tapetointiin, lattiapäällysten uusimiseen, ulkomaalaukseen ja märkätilojen laatoitukseen. Tutkintonimikkeellä maalari tutkinnon suorittanut henkilö osaa tehdä korjaus- ja uudisrakennusmaalaustöitä. Hän osaa myös tapetoinnin ja ruiskumaalauksen perusteet. Rakennusten sisäpuolisten pintojen maalauksen ja tapetoinnin lisäksi hänellä voi olla erikoisosaamisena julkisivujen pintakäsittelyt tai monipuolisten pientalokokonaisuuksien maalaustyöt. Lisäksi hän osaa maalata eri materiaaleista olevia rakennusosia ja kalusteita. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettava perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osaamispistettä), yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) ja vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 osaamispistettä). Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelija voi yksilöllisesti sisällyttää perustutkintoonsa enemmän tutkinnon osia, jos se on tarpeellista työelämän alakohtaisten tai paikallisten ammattitaitovaatimusten tai opiskelijan ammattitaidon syventämisen kannalta. (Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2015, viitattu 6.9.2016.)

4 TYÖSSÄOPPIMINEN

4.1 Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia

Ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy työssäoppimista. Perustutkinnon laajuus on 180 osp josta työssäoppimisen osuus kaikissa tutkinnoissa on vähintään 30 osp. Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, suunniteltua, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisen tavoitteena on että, opiskelija oppii osan tutkintoon kuuluvista ammattitaidoista työpaikalla, jotka on määritelty opetussuunnitelman perusteissa. (Opetushallitus, Työssäoppimisen opas 2002,5.)

Työssäoppiminen parantaa opiskelijoiden ammatillista osaamista ja valmiuksia työelämää varten. Erilaisissa kokeiluissa on havaittu että, työssäoppiminen on tehokas oppimismenetelmä ja se auttaa opiskelijoiden työllistymisessä. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarkoituksena on ollut tehostaa toimia muun muassa työvoiman saatavuuden turvaamiseksi sekä koulutuksen työelämävastaavuuden vahvistamiseksi. Koulutuksen työelämävastaavuutta on viime vuosina lisätty muun muassa työpaikalla tapahtuvan opiskelun laajentamisen, perustutkintojen ja näyttötutkintojen jatkuvan uudistamisen ja kehittämisen sekä tuloksellisuusrahoituksen avulla. (Opetushallitus, Työssäoppimisen opas 2002,5.) Opetussuunnitelmissa määritellään tutkinnossa vaadittava ammattitaito, opintojen tavoitteet ja keskeiset sisällöt lisäksi opintokokonaisuudet on muodostettu työelämän tehtäväkokonaisuuksia vastaaviksi (Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2015, viitattu 22.11.2016).

Pohjanen (2005, 84) viittaa Järviseen, Koivistoon ja Poikelaan ja kirjoittaa:

Asettaessaan oppimisen tavoitteita kouluttaja joutuu päättämään mielessään, onko kyse vain tiedon jakamisesta koulutettaville ja riittääkö pelkkä tiedon siirtäminen haluttujen käyttäytymisen muutosten aikaansaamiseksi. Edelleen he jatkavat, jos oppimisessa hyödynnetään vielä sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa, kyetään työssäoppimiselle asetetut tavoitteet saavuttamaan mahdollisimman hyvin (Pohjanen 2005, 84).

Työelämäyhteyksien ja työssäoppimisen noustessa ammatillisen koulutuksen keskiöön saattaa oppilaitoksen ja työpaikan välille muodostua kaksi erilaista tietovarastoa, koulutuksen tuottaman tiedon ja työelämän vaatiman tiedon yhdistäminen. Nopeasti muuttuvan työelämän vaatimukset haastavat oppilaitoksia pysymään mukana muutoksessa. Oppilaitoksen tulisi ottaa muutosagentin rooli, joka loisi uudenlaista toimintatapaa yritysten ja oppilaitosten välille. Nykyisen näkemyksen

mukaan oppimisen ydin on työssä, sen tueksi etsitään sopivia sisältöjä ja menetelmiä. (Pohjanen 2005, 85.)

On pohdittava, millainen oppimisympäristö tukee parhaiten oppimista ja selvitettävä oppimisen tavoitteet. Uudet opetussuunnitelmat kuvaavat kunkin ammattialan keskeisimmät osaamisalat, kuitenkin painotukset ammattialoittain vaihtelevat suuresti. Voidaan kysyä: Minkälaisia ammattilaisia haluamme? Mitä on työelämävastaavuus, johon työssäoppimisella pyritään (Majuri & Vertanen 2001,18.)

Väärälä (1995) on jaotellut ammattitaitovaatimukset eri ominaisuuksien mukaan seuraavasti:

1. tuotannollisteknisiin kvalifikaatioihin (perustaidot)
2. mukautumiskvalifikaatioihin (sopeutumiskyky)
3. motivaatiokvalifikaatioihin (sitoutuminen, suostumus)
4. innovatiivisiin kvalifikaatioihin (työssäoppiminen)
5. sosiaalikulttuurisiin kvalifikaatioihin (roolinottokyky)

Väärälä (1995) korostaa tutkimuksessaan perustaitojen merkityksen pienentyneen muiden kustannuksella. Perinteisessä ammatillisessa koulutuksessa painotetaan taitoja, tietoja ja pätevyyskäsitteitä, jotka katsotaan välttämättömiksi työn välittömässä suorituksessa. Tarkasteltaessa tilannetta koulutuksen ja työelämän välillä erilaisten jaotteluiden pohjalta voidaan todeta, että niiden välillä on kuilu. Ruohotien (2000) mukaan välttämättömmistä taidoista on vähiten tarjontaa. Yksi työssäoppimisen tavoite voisi olla syrjäytymisen estäminen, jolloin vähäpätöisinäkin pidetyt tehtävät voisivat joidenkin kohdalla auttaa yhteiskuntaa sopeutumisessa. (Majuri & Vertanen, 2001,19, 21,22.)

Opiskelijalla on tärkeä rooli työssäoppimistapahtuman onnistumisen kannalta. Työssäoppiminen on todennäköisintä silloin, kun opiskelijat ovat motivoituneita koulutukseen ja ottavat aktiivisesti vastuuta omasta oppimisestaan. Väisänen (2003, 10) viittaa Tyrnälään, joka kirjoittaa:

Konstruktivisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen ei ole tiedon passiivista vastaanottamista vaan oppijan aktiivista kognitiivista toimintaa, jossa hän tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemuksensa pohjalta. Tällä tavalla hän jatkuvasti rakentaa kuvaansa maailmasta ja sen ilmiöistä. Oppija ei ole siis tyhjä astia, joka täytetään tiedolla vaan aktiivisesti merkityksiä etsivä ja niitä rakentava toimija. (Väisänen 2003,10).

Väisänen (2003,10–11) viittaa Ovaskaiseen & Ristilään, jotka kirjoittavat: Tähän ajatukseen perustuen työssäoppimisessa opiskelija rakentaa omat merkityksensä kokemustensa pohjalta oppiessaan työpaikalla. Kuusinen ja Korkiakangas (1991,48) toteavat myös että oppimisprosessissa kaikkein tärkeintä on oppijan aktiivinen toiminta hänen oppiessaan uutta. Opiskelijoiden mukaan erityisen merkittävä työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä on oma aktiivisuus ja oppimishalu. Lisäksi työssäoppimisessa opiskelijoiden on itse hakeuduttava tilanteisiin, joissa saa ohjausta ja tukea. Työssäoppimisessa oikeilla työpaikoilla oppiminen tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työtovereiden, työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa ja heidän tulisi yhdessä suunnitella ja arvioida oppimisprosessia koko työssäoppimisen ajan. (Väisänen 2003,10–11).

4.1.1 Työssäoppimisesta sopiminen

Työssäoppimisesta sovitaan kirjallisesti koulutuksen järjestäjän ja paikallisen työelämän edustajan kanssa. Koulutuksen järjestäjä päättää opetussuunnitelmassa periaatteet, joiden mukaan työssäoppiminen järjestetään. Suunnitelmassa on huomioitava alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. Oppilaitoksen ja työpaikan välille allekirjoitetaan kaksi erillistä sopimusta joiden sisällöstä on säädetty säädöksessä ammatillisesta koulutuksesta, puitesopimus ja opiskelijan suunnitelma. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998).

4.2.1 Puitesopimus

Sopimus tehdään oppilaitoksen ja työpaikan välisenä yleissopimuksena, jossa sovitaan käytännön tasolla työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta.

Osapuolien allekirjoittamassa sopimuksessa tulee määritellä:

- työssäoppimisen järjestäminen yhdessä työpaikan kanssa määräajaksi tai toistaiseksi
- osapuolten tehtävät
- opiskelijan ohjauksesta
- opiskelijan osaamisen arvioinnista ja siihen sisältyvän ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä
- työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista

- muista koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta tarpeellisista asioista kuten opiskelijan ruokailusta ja mahdollisista matkakorvauksista. (Opetushallitus 2016, Oppiminen työpaikalla, viitattu 13.9.2016.)

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (603/2005, 5 §) mukaan työpaikan kanssa voidaan solmia sopimus vain, mikäli koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. (Opetushallitus 2016, Oppiminen työpaikalla, viitattu 13.9.2016.)

4.2.2 Opiskelijan suunnitelma

Opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija tekevät yhdessä opiskelijaa koskevan osan, joka liitetään työssäoppimista koskevan sopimuksen liitteeksi. Opiskelijaa koskevaan osaan nostetaan opiskelijan henkilökohtaisesta opiskelusuunnitelmasta (HOPS) seuraavat kirjaukset:

1. opiskelun tavoitteista ja työtehtävistä
2. työssäoppimisen kesto, ajankohta ja vastuut
3. ammattiosaamisen näytöistä
4. opiskelijakohtainen suunnitelma ohjauksesta
5. oppimisen dokumentointi tarvittaessa

Työssäoppimisen järjestämisessä on kaikilla osapuolilla, opiskelijalla, työpaikalla ja koulutuksen järjestäjällä oma tehtävänsä, vastuunsa ja velvollisuutensa. Opiskelija on velvollinen noudattamaan sopimusta, työlainsäädännön määräyksiä, työyhteisön sääntöjä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. (Opetushallitus 2016, Oppiminen työpaikalla, viitattu 13.9.2016.)

Opiskelija on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset edut työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana, kuten yhden ilmaisen aterian koulupäivinä ja mahdollisen KELA:n maksaman matkatuen. Opiskelijan oikeus matkatukeen tulee varmistaa järjestettäessä oppilaitoksessa tapahtuvan ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen vuorottelua (Opetushallitus 2016, Oppiminen työpaikalla, viitattu 13.9.2016.)

4.2.2 Työssäoppimisen toteutus

Työssäoppimisen järjestäminen yrityksessä edellyttää yrityksen kannalta taloudellisia ja ajankäyttöön liittyviä resursseja. Työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen, työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelu, opiskelijoiden ohjaus työn ohessa ja opiskelijan kanssa käytävät ohjaus- ja arviointikeskustelut vaativat aikaa etenkin työpaikkaohjaajalta/työpaikkakouluttajalta, mutta myös yrityksen muulta henkilökunnalta. (Opetushallitus 2016, Oppiminen työpaikalla, viitattu 13.9.2016.)

5 TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS

Työpaikkaohjaaja toimii linkkinä työpaikan, opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän välillä. Työpaikkaohjaajan ohjaustaidot, alan tuntemus ja muu yleinen toiminta ovat ratkaisevassa osassa työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumisessa. Opettaja ja työpaikkaohjaaja varmistavat yhteistyössä että oppiminen työpaikalla on ohjattua ja tavoitteellista. Varsinkin nuorille työpaikkaohjaaja on henkilö, jonka välityksellä nuori ensimmäistä kertaa kohtaa oman alansa ammattilaisia työpaikalla. Työpaikkaohjaaja on yhteyshenkilö muuhun yrityksen henkilöstöön tiedottaen työpaikalla tapahtuvasta opetuksesta, siten että myös muu henkilöstö voi myötävaikuttaa ja mahdollisuuksien mukaan osallistua opiskelijan perehdytykseen ja ohjaukseen. Työpaikkaohjaajan myönteinen asenne omaan työhönsä ja opiskelijan ohjaukseen on ensiarvoisen tärkeää, se luo oppimis- ja koulutusmyönteisen ilmapiirin työyhteisöön. Työpaikkaohjaajan tehtävät vaihtelevat eri työpaikoilla mm. työpaikan koon, alan, jolla organisaatio tai yritys toimii, henkilöstön määrän mukaan. (Opetushallitus, Työpaikkaohjaajan osaamiskartta, viitattu 3.10.2016,5.)

Työpaikkaohjaajan tärkeimmät tehtävät jakautuvat seuraavasti: Opiskelijan perehdyttäminen, työpaikan tehtävien kartoittaminen, työssäoppimisen suunnitelman tekeminen yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa, työssäoppimisen järjestelyistä sopiminen opettajan kanssa sekä ohjaus ja raportointi. (Omnia, Työpaikkaohjaajan osaamiskartta 2016, viitattu 25.11.2016,5.)

5.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen aikana opiskelija saa tutustua työympäristöön ja työyhteisöön. Perehdyttäminen helpottaa opiskelijan mukautumista yritykseen sekä poistaa turhia ennakkoluuloja ja pelkoja. Työpaikkaohjaaja perehdyttää opiskelijan yritykseen, sen toimintaan, henkilökuntaan sekä työn sisältöön ja työtehtäviin. Hyvä ja kannustava ilmapiiri edesauttaa perehtymistä. Opiskelijasta riippuen he tarvitsevat tukea ja ohjausta vaihtelevasti työyhteisöltä työssäoppimisjakson aikana. Perehdyttämisen aikana opiskelijalla on mahdollisuus esittää kysymyksiä, katsella ja tutustua työssäoppimisen ympäristöön. (Omnia, Työpaikkaohjaajan osaamiskartta 2016, viitattu 25.11.2016,5.)

5.2 Tehtävien kartoittaminen

Työtehtävien kartoituksessa huomioidaan opiskelijan aikaisempi osaaminen ja työpaikan tarjoamat oppimismahdollisuudet. Opiskelijan suunnitelmaan tarkennetaan oppimistavoitteet. Tavoitteena on järjestää sellaisia työtehtäviä, jotka edistävät opintojen etenemistä. Haasteellista on saada järjestymään sellainen työssäoppimispaikka, joka takaisi em. tavoitteet. (Omnia, Työpaikkaohjaajan osaamiskartta 2016, viitattu 25.11.2016,5.)

5.3 Sopimusten tekeminen

Työssäoppimisesta tehdään sopimus oppilaitoksen ja koulun välillä kahtena kappaleena. Sopimuksessa määritellään molempien vastuut. Opiskelijan suunnitelmassa laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS) jossa määritellään mm. tavoitteet, tehtävät, arviointi. (Omnia, Työpaikkaohjaajan osaamiskartta 2016, viitattu 25.11.2016,5.)

5.4 Ohjaus

Työpaikkaohjaaja toimii opiskelijan tukihenkilönä työssäoppimisjakson aikana. Tärkeimpinä tehtävinä on opiskelijan ohjaus ammattialan työtehtävissä. Työpaikkaohjaajan tulee olla alansa ammattilainen, joka kuuntelee, kannustaa ja osaa arvioida opiskelijan ohjaamistarpeen. Opiskelun alussa ohjausta tarvitaan enemmän, taitojen karttuessa ohjauksen tarve vähenee.

Ohjauksen välineitä

- kehittävät työtehtävät
- jatkuva palaute oppimisesta
- henkilökohtainen opiskelusuunnitelma
- oppimispäiväkirja
- oppimistehtävät
- arviointi- ja kehityskeskustelut

(Omnia, Työpaikkaohjaajan osaamiskartta 2016, viitattu 25.11.2016,5.)

5.5 Arviointi

Arvioinnilla annetaan palautetta oppimisesta. Saadun arvioinnin perusteella opiskelijalle kehittyy käsitys ammattitaidon kehittymisestä ja ammattipätevyydestä. Arvioinnit pohjautuvat henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan ja tutkinnon perusteissa oleviin ammattitaidon vaatimuksiin. Arviointikeskustelut kehittävät myös opiskelijan itsearviointitaitoja. Hyvään arviointiin kuuluu motivointi, kannustus, vuorovaikutus. Arvioinnin tulisi olla rakentavaa, oikeudenmukaista ja riittävän yksityiskohtaista. Kaikessa arvioinnissa lähtökohtana on positiivisuus ja kehitystarpeet huomioiva palaute.

(Omnia, Työpaikkaohjaajan osaamiskartta 2016, viitattu 25.11.2016,5.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Teoriaosiossa käsiteltiin työssäoppimista siitä säädetyn lain ammatillisesta koulutuksesta pohjalta. Laki määrittelee miten koulutuksesta vastaavan pitää työssäoppiminen järjestää. Lisäksi käsiteltiin opettajan, työpaikkaohjaajan ja yrityksen tehtävä kenttiä työssäoppimisjaksolla. Seuraavassa esitellyt kaksi kyselyä suunnattiin alan opiskelijoille ja yrityksille. Niiden pohjalta analysoidaan esiin tulevia kehittämiskohteita.

Olen työskennellyt opetuslalla yli kaksikymmentä vuotta eri tehtävissä. Toimin nyt Ammattiopisto Lapiassa pintakäsittelyalan tuntiopettajana. Nykyisessä työssäni olen ollut ohjaavana opettajana työssäoppijoille ja sitä kautta on herännyt kiinnostus kehittää työssäoppimista. Ennen opetustyötä olen työskennellyt keittiökalusteita valmistavassa tehtaassa ja siinä ammatissa joutunut perehdyttämään ja ohjaamaan opiskelijoita ja uusia työntekijöitä.

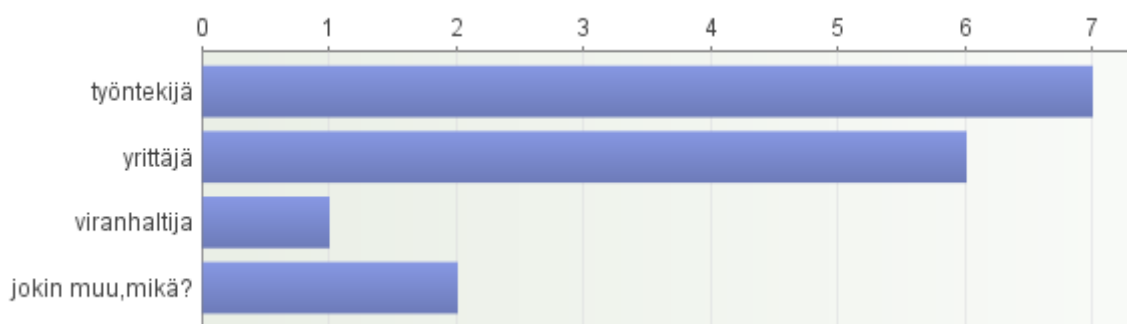
Päädyin työssäni kyselytutkimukseen, koska nykyisessä työssäni tehtäviini kuuluu työssäoppimisen valvontaa. Työpaikkakäyntien yhteydessä olen haastatellut opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia. Olen havainnut, että opiskelijoiden antama palaute työpaikalla on ns. hienovaraista eli he eivät kerro kaikkia tapahtumia siten kuin he itse ajattelevat. Yrityksille lähetetty kysely on liitteenä.(liite 8) Kysymysten laadinnassa pyrin kysymään opiskelijoilta ja yritysten edustajilta samantyyppisiä kysymyksiä. Saatuja vastauksia vertaamalla kehitystä kaipaavat asiat tulevat paremmin esille. Laadin kysymykset oman kokemuksen perusteella.

Kysely toteutettiin Webropol-kyselytyökalun avulla, Ammattiopisto Lapialla on lisenssi kyseiseen ohjelmaan. Kyselyn ensimmäinen osio lähetettiin 50 alueen yritykseen Länsirajalla, Kemi-Kolari akselilla. Osalle yrityksistä lähetettiin useampi henkilöstökysely, jolla pyrittiin saamaan isompi vastausten määrä. Kyselyn toinen osio lähetettiin 100:lle Ammattiopisto Lapiassa rakennusosaston opiskelijalle käsittäen talonrakentajat, teknisen suunnittelun sekä pintakäsittelyalan opiskelijat, jotka ovat valmistuneet vuosina 2012- 2015 tai valmistumassa 2016. Kysely lähetettiin julkisella linkillä henkilöiden sähköpostiin. Vastaukset kyselyyn tulivat anonymineä eli tutkimuksen tekijä ei tiedä vastaajien henkilöllisyyttä. Kyselytutkimuksen kaksiosaisuudella pyrittiin selvittämään sekä opiskelijoiden että työelämän näkökulmia työssäoppimisen ongelmakohtiin sekä myös asioihin, jotka työssäoppimisen osalta ovat hyvällä mallilla. Kyselyyn vastasi 16 henkilöä. Vastausten

määrän olisi toivonut olevan suurempi mutta mielestäni vastauksista selviää mihin asioihin tulevaisuudessa olisi syytä paneutua enemmän.

6.1 Työssäoppimisen kehittäminen rakennusalan henkilöstökysely

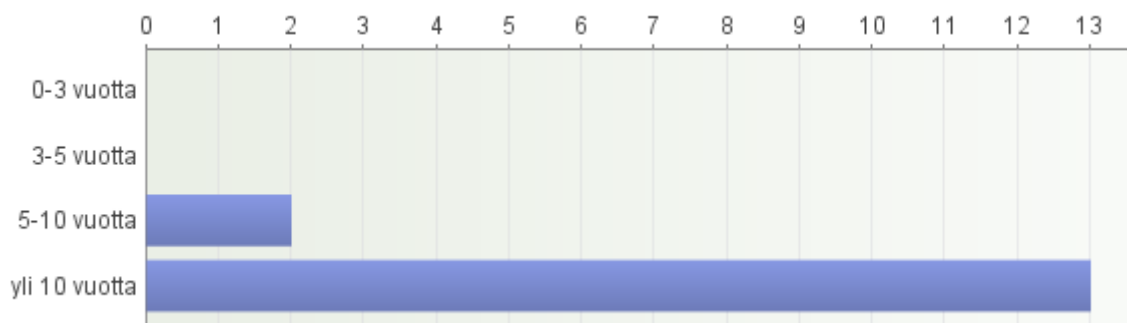
Kysymyksessä 1 selvitettiin vastaajan asemaa organisaatiossa (kuvio 1).



KUVIO 1. Vastaajan asema organisaatiossa

Vastaajan asemaa koskevaan kysymykseen vastasi 16 henkilöä. Heistä 7 toimi yrityksessä työntekijänä, 6 toimi yrittäjänä, 1 viranhaltijana, sekä muuna henkilöstönä 1 toimihenkilönä ja 1 työpäällikkönä. Työntekijä ja yrittäjä vastausten suuri määrä mahdollistaa erityyppisten työssäoppimispaikkojen valinnan.

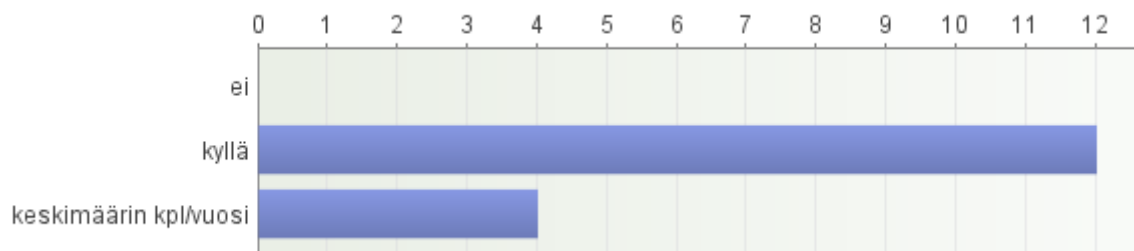
Kysymyksessä 2 kysyttiin vastaajan työkokemusta alalta (kuvio 2).



KUVIO 2. Vastaajan kokemus alalta työvuosina

Vastaajan työkokemusta koskevaan kysymykseen vastasi 15 henkilöä. Heistä kahdella työkokemusta oli 5-10 vuotta ja 13:lla yli kymmenen vuotta. Vastaajien pitkä työkokemus alalta luo hyvät edellytykset työssäoppijoiden ammatilliseen ohjaukseen.

Kysymyksessä 3 kysyttiin viimeisten 5 vuoden aikana yrityksessä olleista työssäoppijoista (kuvio 3).



KUVIO 3. Onko yrityksessä ollut työssäoppijoita viimeisten 5 vuoden aikana?

Kysymykseen, joka koski yrityksessä työssäoppijoita viimeisen 5 vuoden aikana vastasi 12 henkilöä myöntävästi. Jatkokysymykseen työssäoppijoiden määrästä vastauksia tuli 4, yksi vastaajista ei ilmeisesti ole suhtautunut kyselyyn tarvittavalla vakavuudella, koska vastaus 60/vuosi ei ole uskottava. Todellisuudessa 1-6 opiskelijaa on realistinen alan yrityskokoon suhteutettuna.

Avoimet vastaukset: keskimäärin työssäoppijoita/vuosi

- 60
- 1
- 1
- 6

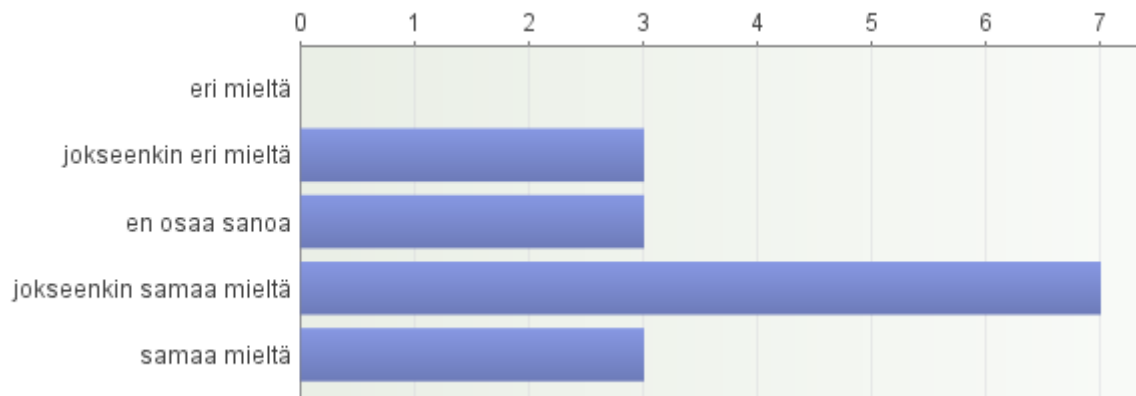
Kysymyksessä 4 tiedusteltiin yrityksen kiinnostuneisuutta ottaa opiskelijoita työssäoppimaan (kuvio 4).



KUVIO 4. Mikäli yrityksessänne ei ole aikaisemmin ollut työssäoppijoita olisitteko kiinnostuneet jatkossa yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa?

Neljänteen kysymykseen kiinnostuksesta ottaa työssäoppijoita yritykseen vastaajia oli 10 henkilöä. Suhteessa lähetettyihin kyselyihin vastauksia saatiin melko vähän. Vastanneiden osalta positiivista on heidän kiinnostuksensa yhteistyöhön oppilaitoksen kanssa. Olisi tarpeen tehdä koulutusta ja työssäoppimista tunnetuksi alan yrityksille ja lisätä yhteistyötä.

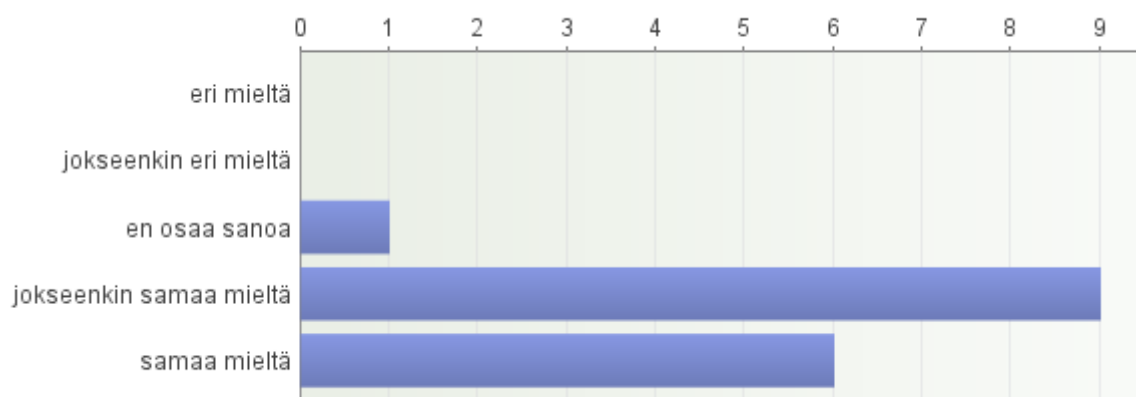
Kysymyksessä 5 selvitettiin yrityksen resursseja työssäoppijoiden ohjaukseen (kuvio 5).



KUVIO 5. Onko yrityksellä tarpeeksi resursseja työssäoppijoiden ohjaukseen?

Kysymykseen yrityksen resursseista ottaa työssäoppijoita ohjaukseen työpaikalle vastaajia oli 16 henkilöä. Heistä 3 oli jokseenkin eri mieltä resurssien riittävydestä, 3 ei osannut ottaa kantaa, 7 jokseenkin samaa mieltä ja 3 samaa mieltä. Vastausten hajonta kuvastaa mielestäni vastanneiden yritysten kokoa. Yrityksillä, joilla on vähän henkilökuntaa, kynnys työssäoppijoiden ottamiseen on suuri, koska ohjaus vaatii henkilöstön sitoutumista työpaikkaohjaukseen.

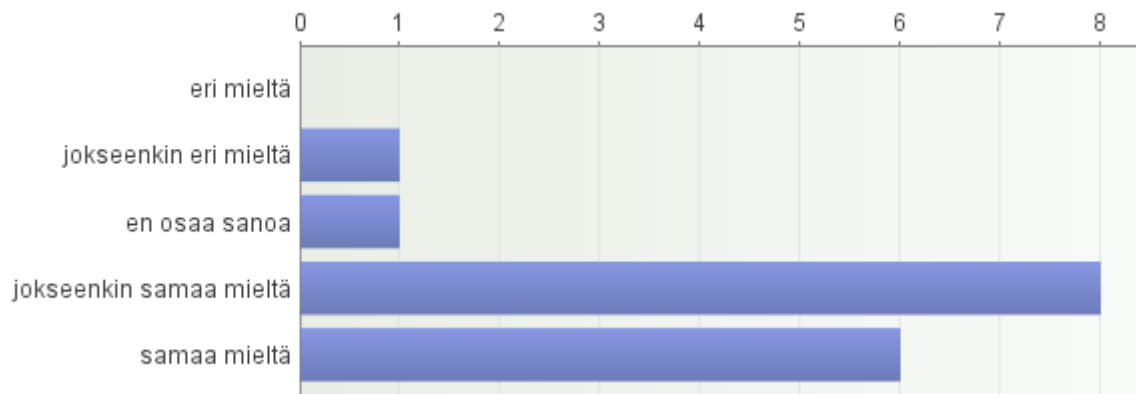
Kysymyksessä 6 pyydettiin vastaajaa arvioimaan omia valmiuksiaan työssäoppijoiden ohjaukseen ja arviointiin (kuvio 6).



KUVIO 6. Vastaajalla on riittävästi tietoa työssäoppimisesta, ohjauksesta, arvioinnista ja työssäoppimaan tulevista opiskelijasta.

Kuudenteen kysymykseen vastasi 16 henkilöä. Kysymyksessä selvitettiin yrityksen tietoa työssäoppimisesta sen ohjauksesta, arvioinnista ja tietoa tulevasta työssäoppijasta. Vastaajista 9 oli sitä mieltä, että heidän tietotaito on jokseenkin riittävää, 6:n mielestä riittävää ja 1 ei osannut ottaa kantaa. Vastausten perusteella Ammattiopiston tulisi kiinnittää enemmän huomiota ohjeistukseen ja työssäoppimiseen liittyvistä asioista. Työssäoppimisesta sovittaessa on tarpeen käydä keskustelua nimetyn työpaikkaohjaajan kanssa tarvittavasta ohjauksesta ja arvioinnista. Työssäoppijat ovat yksilöitä ja heidän taitonsa ovat eritasoisia, joten heidän tarvitsemansa ohjauksen määrä vaihtelee.

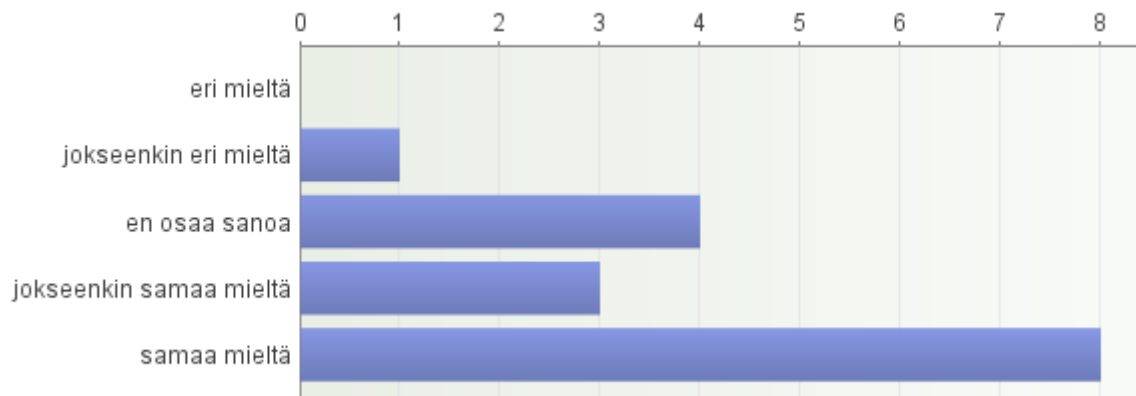
Kysymyksessä 7 pyydettiin arvioimaan, onko työssäoppijoille annetut työtehtävät olleet työssäoppimisesta tehdyn sopimuksen mukaisia (kuvio 7).



KUVIO 7. Saiko työssäoppija sopimuksen mukaisia työtehtäviä suoritettavaksi?

Kysymykseen 7 vastasi 16 henkilöä. Heistä 1:n mielestä tehtävät eivät ihan olleet sopimuksen mukaisia, 1 ei osaa sanoa, 8:n oli jokseenkin samaa mieltä, että tehtävät olivat sopimuksen mukaisia ja 6 täysin samaa mieltä tehtävien sopivuudesta. Työtehtävien sopivuus määräytyy pitkälti työkohteen mukaan. Välttämättä aina ei pysty järjestämään kaikkia sopimuksessa määriteltyjä tehtäviä.

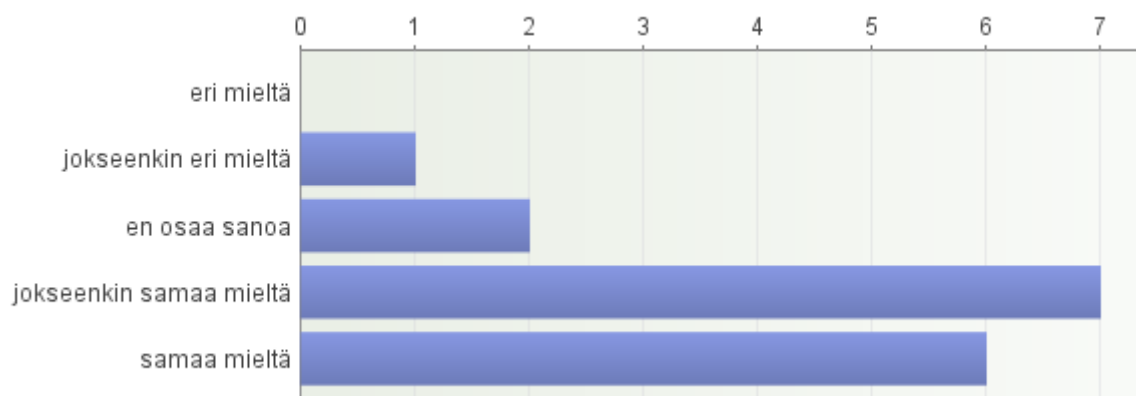
Kysymyksessä 8 kysyttiin työssäoppimisjakson pituuden sopivuudesta (kuvio 8).



KUVIO 8. Onko työssäoppimisjaksot sopivan pituisia?

Kysymykseen 8 vastasi 16 henkilöä. Heistä 1 oli jokseenkin eri mieltä, 4 ei osannut ottaa kantaa, 3 oli jokseenkin samaa mieltä ja 8 täysin samaa mieltä. Vastausten hajonta kuvastaa tarvetta sovittaa työssäoppimisjaksoja eripituisina lukuvuoden sisällä. Nykyisin jakson pituus on 8 viikkoa. Tässäkin on mielestäni todennäköistä, että yrityksen koolla on vaikutusta vastausten hajontaan. Myös kyseessä olevan työkohteen laajuus ja aikataulutus vaikuttavat siihen, minkä pituisia työssäoppimisjaksoja yritys pystyy järjestämään.

Kysymyksessä 9 kysyttiin työssäoppimisjakson ajankohdan sopivuutta (kuvio 9).



KUVIO 9. Oliko työssäoppimisjakson ajankohta sopiva?

Yhdeksänteen kysymykseen työssäoppimisjakson ajankohdan sopivuudesta vastasi 16 henkilöä. Heistä 1 oli jokseenkin eri mieltä, 2 ei osannut sanoa, 7 oli jokseenkin samaa mieltä ja 6 täysin

samaa mieltä. Vastauksista voi päätellä, että vastaajat ovat suurimmaksi osaksi oppilaitoksen kanssa samaa mieltä työssäoppimisjakson ajankohdasta. Aktiivisemmalla yhteydenpidolla yhteistyö yritysten kanssa jakson pituudesta voitaisiin sopia yksilöllisemmin. Nykyinen opetussuunnitelma antaa myös mahdollisuuden sopia työssäoppimisesta opiskelijakohtaisesti.

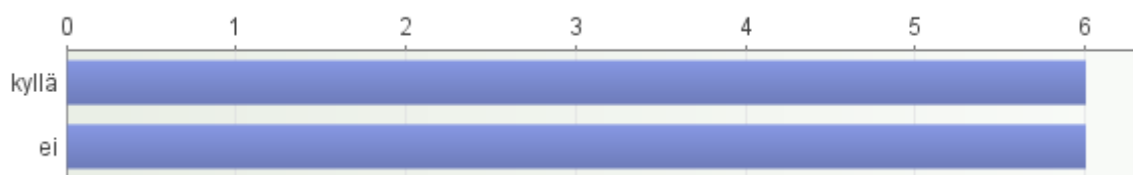
Kysymyksessä 10 kysyttiin yrityksen työpaikkaohjaajien koulutuksesta (kuvio 10).



KUVIO 10. Onko yrityksessänne koulutettuja työpaikkaohjaajia?

Kysymykseen 10 vastasi 16 henkilöä. Kysymyksessä selvitettiin yrityksissä työskentelevien työpaikkaohjaajakoulutusta. 13:sta yrityksessä ei ollut koulutettua työpaikkaohjaajaa. 3:ssa yrityksessä oli koulutettu työpaikkaohjaaja. Vastaukset kuvastavat todellista tarvetta koulutukselle, koska työpaikkaohjaaja on keskeisessä asemassa työssäoppimisjakson onnistumisen kannalta. Lisäksi koulutuksen omaava työpaikkaohjaaja hallitsee ohjaukseen ja arviointiin liittyvät vaatimukset.

Kysymyksessä 11 tiedusteltiin yrityksen kiinnostusta työpaikkaohjaajakoulutukseen (kuvio 11).



KUVIO 11. Mikäli vastasit ei, olisiko kiinnostusta osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen?

Kysymys 11 on jatkoa edelliseen kysymykseen, johon vastasi 12 henkilöä. Heistä puolet eli 6 olisi kiinnostunut osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen. Puolet taas ei ole kiinnostunut. Edelliseen kysymykseen ja jatkokysymykseen viitaten tarve koulutukselle on todellinen. Kielteisen vastauksen antaneet eivät mielestäni itse voi irrottautua työpaikalta koulutukseen. Tai pieni henkilöstö rajoittaa osallistumista.

Kysymys 12 oli avoin, jossa tiedusteltiin mitä osaamisalaa yritykset toivoisivat oppilaitoksen painottavan enemmän?

Vastaajia 9 Seuraavassa sanataulukko luettelo vastauksista.

- Tasoite - ja mattotyöt
- Oppilaitos on korjannut osaamisalojen koulutusta mieleiseen suuntaan. Olemme huolissaan sähköasentajakoulutuksen keskittämisestä Kemiin ja Tornion pään suuntautumisesta talotekniikkaan.
- Monitoimiosaajia (kirvestyöt, laatoitustyöt, mattotyöt ja maalaustyöt)
- Mattoasentaja
- Oppilaiden ohjaamista työpaikoilla
- Korjaus rakentaminen
- Perustyötä ammattilalta.
- Asenne ja työmoraali eli yleiset työssä olo tavat
- Olemme saneerausliike en jaksa uskoa että mikään laitos pystyy kouluttaan meille työvoimaa. Olemme kouluttaneet lähes kaikki työntekijämme itse. Parempi kouluttaa itse niin ei ole vinoumia työtavoissa. Näyttää siltä että, ainoa mikä on mennyt perille, on palkkavaatimus. Siihen työsuhteet kaatuvat alkuunsa kun ei omaa palkkaa pysty tienaamaan.

-

Kysymys 12 oli avoin, vastauksia tuli 9. Vastauksista nousi esille mm. tasoite ja mattoalan osaamistarve, korjausrakentaminen, asenne ja moraali. Saneerausalan kriittinen suhtautuminen oppilaitoksen mahdollisuuksiin kouluttaa työvoimaa heidän harjoittamalleen työalalle.

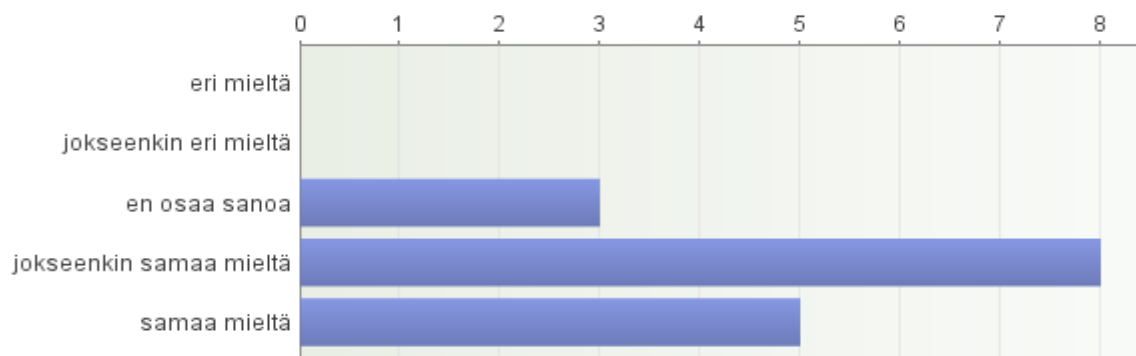
Kysymyksessä 13 kysyttiin työssäoppimassa olleiden opiskelijoiden palkkaamisesta yrityksen palvelukseen (kuviot 12).



KUVIO 12. Onko yrityksenne palkannut työhön työssäoppimassa olleita opiskelijoita?

Kysymykseen 13 vastasi 16 henkilöä. 15:sta oli palkannut työssä oppimassa olleita opiskelijoita palkkatyöhön, 1 ei ollut palkannut. Vastauksesta voi päätellä, että työssäoppimisjakso on niiden mielestä, jotka vastasivat onnistunut molemmin puolin hyvin. Työssäoppijat ovat vakuuttaneet taidoillaan ja tekemisellään yritykset niin hyvin, että ovat saaneet joko kesätyöpaikan tai valmistumisen jälkeisen työsuhteen.

Kysymyksessä 14 pyydettiin arvioimaan koulun ja yrityksen yhteistyön riittävyttä (kuvio 13).



KUVIO 13. Onko koulun ja yrityksen välinen yhteistyö ollut riittävää työssäoppimisjaksolla?

Kysymykseen 14 vastasi 16 henkilöä. Heistä 3 ei osaa ottaa kantaa, 8 on jokseenkin samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä. Vastauksista päätellen on tarvetta aktivoida kanssakäymistä työpaikkojen ja oppilaitoksen välillä. Opettajalle annetut resurssit vaikuttavat oleellisesti työssäoppimisjaksolla yhteydenpitoon yritykseen.

Kysymys 15 Kommentteja työssäoppimisen kehittämiseksi

Vastaajia 7 Seuraavassa sanataarkka luettelo vastauksista.

- Pääsääntöisesti olemme tehneet Lappian kanssa hyvää yhteistyötä työssä oppimisen kehittämiseksi.
Jos jotain parannettavaa, niin työssä oppijoilla ei ole aina valmiuksia työelämään, mutta tähänkin oppilaitoksella taitaa olla suunnitelmia.
- Koululta saataisiin olla enemmän yhteydessä Asian tiimoilta yrityksiin.
- ??????
- Selkeitä ohjeita valvovalta "opettajalta"
- Suurin osa oppilaista on ollut erittäin motivoituneita
- Ajan puutteen vuoksi ohjaaja voisi olla pitempiä aikoja työpaikalla

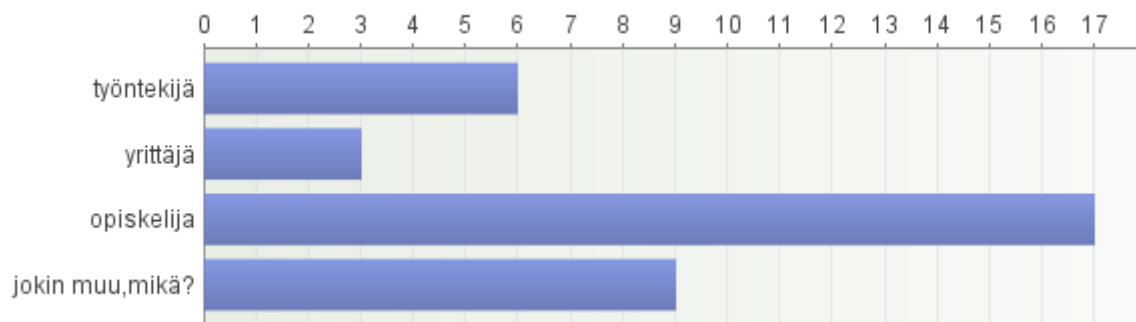
- Olisimme valmiita kouluttaa moniosaajia, oppilaitosten kanssa mutta niin kauan kun oppilaitokset tekevät urakoita taloyhtiöihin yhteistyö ei käy.
Mielestäni oppilaitoksen antaman perehdytyksen jälkeen noin 1kk sitten yritykseen oppimaan, on tehokasta ja halpaa kouluttamista ja hyvin usein johtaa työsuhteeseen.
Olen kouluttanut kymmeniä henkilöitä työurani aikana lähes kaikki on johtanut työpaikkaan.

Kysymyksessä 15 kysyttiin kommentteja työssäoppimisen kehittämiseksi. Vastauksia tuli 7. Vastaukset kuvastavat yritysten kovaa vaatimustasoa opiskelijoita kohtaan, on huomioitava, että työssäoppimisjaksot ovat opiskelijoiden ensimmäisiä kosketuksia työelämään, he eivät ole ammattilaisia. Ammattioppilaitos tekee yhteistyötä taloyhtiöiden kanssa juuri siitä syystä, että mahdollistetaan työpaikan oloiset puitteet ammattiin oppimiselle. Tämä tietenkin aiheuttaa ristiriitaisia ajatuksia alan yrittäjien ja oppilaitoksen välille, oppilaitos ei pyri luomaan kilpailutilannetta työkohteiden saamiseksi. Kommenteissa toivotaan lisää ohjeita ja ohjausta työssä oppijoille. Mielestäni tämä tehtävä kuuluisi ensisijaisesti työpaikkaohjaajalle. Opettaja toki käy työssäoppimispaikoilla saamiensa resurssien puitteissa. Edellisiin liittyen oppilaitoksen tulisi selvittää ohjeistuksella työpaikkaohjaajalta edellytetyt tehtävät.

6.2 Työssäoppimisen kehittäminen opiskelijakysely

Opettajan pitää tuntea yritykset ja mielellään myös työpaikkaohjaajat, jotta hän voi valmentaa työssäoppijat mahdollisimman hyvin ennen työssäoppimisen aloitusta. Seuraavaksi esitellyllä kyselyllä haetaan vastauksia opiskelijan näkökulmasta työssäoppimisen ja yhteistyön kehittämiseksi. Opiskelijoille lähetetty kysely on liitteenä.(Liite 7)

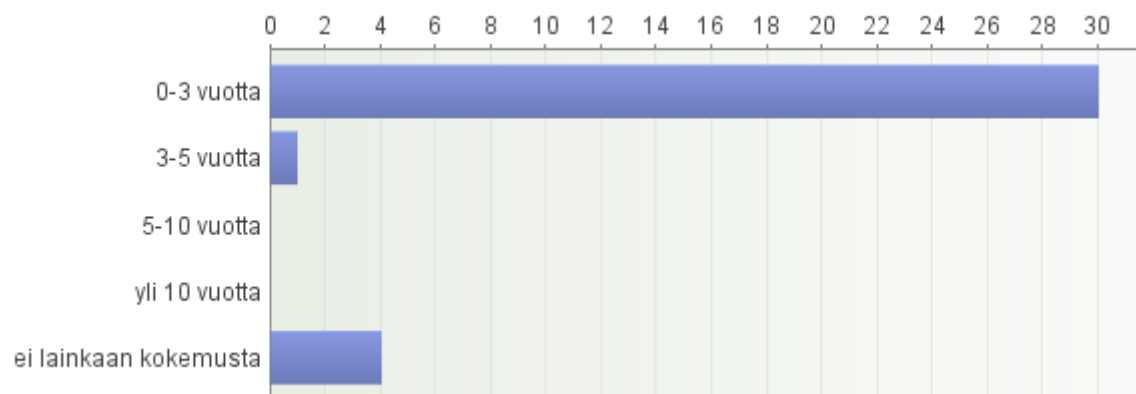
Kysymyksessä 1 selvitettiin vastaajan asemaa organisaatiossa (kuvio 14).



KUVIO 14. Vastaajan asema

Kysymykseen 1 vastasi 35 henkilöä. Heistä 6 toimi työntekijänä, 3 harjoitti yritystoimintaa, 17 jatkoi opiskelua, vastaus vaihtoehto muu, 9 vastaajaa,joista 8 oli työttömänä ja 1 äitiyslomalla. Huomioitavaa vastauksissa on, että 3 valmistunutta oli aloittanut yritystoiminnan. Toisaalta taas työttömien määrä valmistujista on huolestuttavan suuri. Tähän vaikuttaa maan yleinen talous- ja työllisyystilanne.

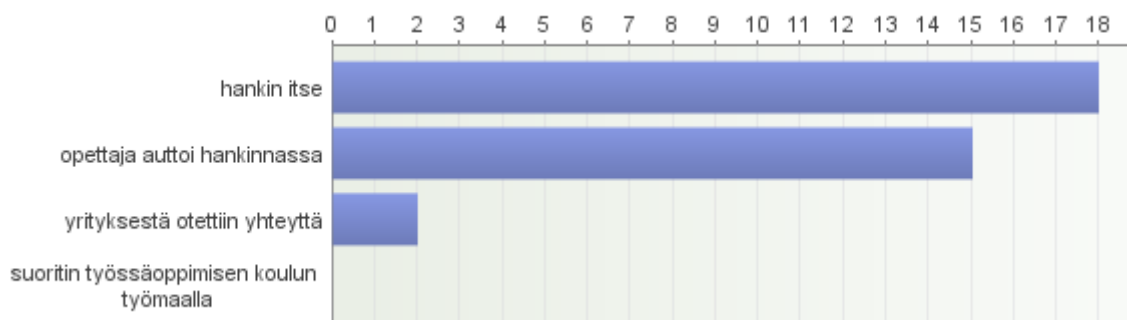
Kysymyksessä 2 kysyttiin vastaajan kokemusta alalta (kuvio 15).



KUVIO 15. Vastaajan kokemus alalta työvuosina

Kysymykseen 2 vastasi 35 henkilöä. Heistä 30:llä kokemus alalta 0-3 vuotta, 1:llä kokemus 3-5 vuotta ja 4:llä ei lainkaan kokemusta.

Kysymyksessä 3 Tiedusteltiin miten työssäoppimispaikan hankinta onnistui (katso kuvio 16)



KUVIO 16. Työssäoppimispaikan hankinta

Kysymykseen 3 vastasi 35 henkilöä. Työssäoppimispaikan heistä hankki itse 19 ja 15:sta opettaja avusti paikan hankinnassa ja 2:n osalta yrityksestä otettiin heihin yhteyttä. Työssäoppimispaikan hankinta kuvastaa työpaikan hankintaa, opiskelija käy yrityksessä haastateltavana ja kertoo omasta osaamisestaan. Huomioitavaa, että vastaajien osalta kaikki saivat suoritettua työssäoppimisen yrityksissä eikä kenenkään tarvinnut turvautua oppilaitoksen järjestämään työkohteeseen.

Kysymys 4 Kommentteja työssäoppimispaikan hankintaan

Vastaajia 16 Seuraavassa sanatarkka luettelo vastauksista.

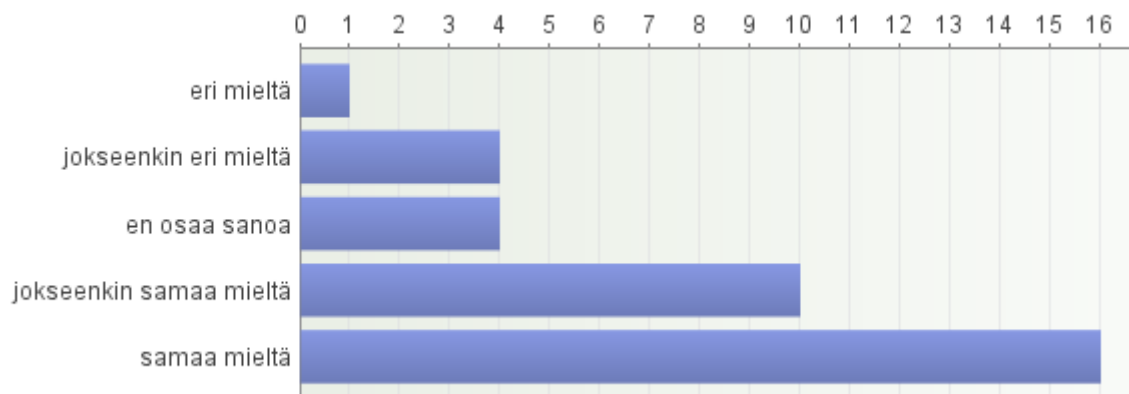
- Haastavaa, monessa paikassa sanottiin, ettei ole aikaa opastaa työssä oppijaa
- Opettajalla oli lista paikkakunnan työharjoittelu paikoista johon sai itse soitella ja hankkia paikka:)
- Opettaja voisi suositella useita eri paikkoja, joista kannattaisi hankkia työssäoppimispaikka. Yhteystietojen hankkiminen oppilaille olisi myös todella hyvä asia, sillä niitä voi olla hankala löytää.
- Työssäoppimispaikan löysi varsin helposti.
- Hankin toisen työssäoppimispaikan itse ja toisessa auttoi opettaja.
- Aktiivisesti vain yrityksiin kyselyä

- Opettajilta sai tietoa vapaista paikoista. Suhteellisen helppoa oli löytää työssäoppimispaikka. Opettajat vihjaisivat firmoista, jotka ovat aiemmin ottaneet työssäoppimaan.
- Olin yhteyttä työpaikkaan ja kysyin pääsisikö työssäoppimaan
- Olin toiselta paikkakunnalta, joten en tiennyt missä kaikkialla harjoittelun olisi voinut tehdä. Opettajani auttoi antamalla eri yhteystietoja joista kysyä paikkaa.
- Kaikki tekemäni työssäoppimispaikat olivat hyvin erilaisia ja niihin päätyminen tapahtui erilaisin tavoin. Ennen itse paikkojen hakemista minulla ei ollut paljoa tietoa mahdollisuuksistani ja kokonaiskäsitkseni työssäoppimisen mahdollisuuksista ja vaikutuksesta opintojeni kokonaisuuteen oli epäselvä. Mielestäni olisi tarpeellista painottaa työssäoppimisen merkitystä enemmän, esimerkiksi omistaen sen esittelyyn ainakin yhden tunnin, jonka aikana käydään läpi työssäoppimisen tarkoitus, tehtävät, mahdollisuudet yleisesti ja paikkakunnalla etc. jonka jälkeen opiskelija itse voi punnita vaihtoehtonsa ja ymmärtää työssäoppimisjaksonsa tärkeyden.
- Työssäoppimispaikat hankittiin pääsääntöisesti itse. Mutta jos tuntui ettei paikkaa löydy opettaja kyllä auttoi.
- Ensimmäinen työssäoppimisjakso alkoi melkein heti kesäloman jälkeen, enkä ollut tajunnut kysellä mistään harj. paikkaa. Onneksi ope vinkkasi paikan, jonne pääsin vielä luokkatoverin kanssa. Toisen harj. paikan sain koulun työmaan kautta.
- Auttoi kovasti, kun opettaja antoi firmojen numeroita mistä voisi kysyä paikkaa.
- Koululta kysyttiin opiskelijoita työharjoitteluun.
- Kannattaa valita sellainen paikka missä saa tehtyä mahdollisia näyttöjä jotta opinnot etenevät!
- Tuotti vähän haastetta kun pienet yritykset eivät halunneet ottaa töihin ja opiskelijoita oli paljon eikä yritykset halunneet ottaa monta samaan paikkaan.

Kysymys 4 oli avoin, jossa pyydettiin lisäkommentteja työssäoppimispaikan hankintaan.

Useimmat vastaajista saivat työssäoppimispaikan omatoimisesti tai opettajan avustuksella. Toiveena esitettiin, että oppilaitoksessa käytäisiin perusteellisemmin läpi työssäoppimisen tarkoitus, tehtävät ja mahdollisuudet. Opiskelijan on itse vertailtava vaihtoehtoja ja ymmärrettävä työssäoppimisjakson tärkeys.

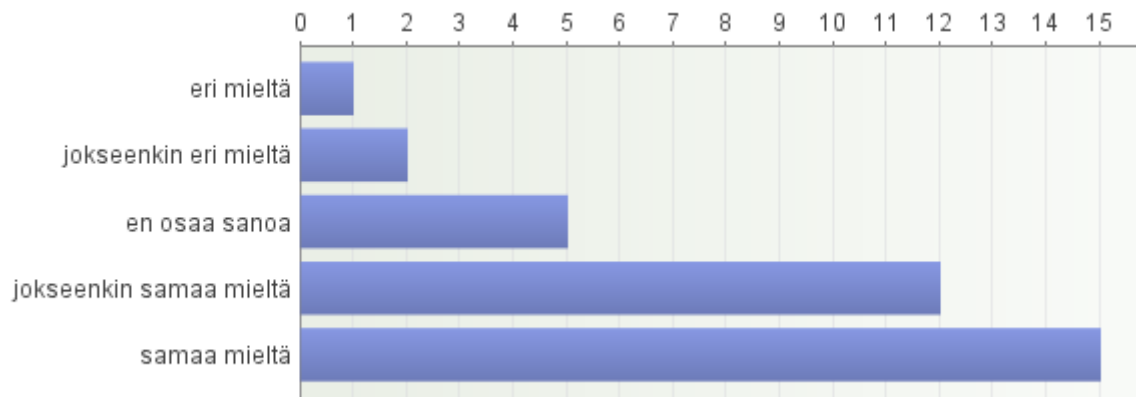
Kysymyksessä 5 arvioitiin työssäoppimisjakson ajankohdan sopivuudesta (kuvio 17).



KUVIO 17. Jakson ajankohta oli sopiva

Kysymykseen 5 vastasi 35 henkilöä. Kysymyksessä tiedusteltiin vastaajien mielipidettä työssäoppimisjakson ajankohdan sopivuudesta. Vastaajista 1 oli täysin eri mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä, 4 ei osannut ottaa kantaa, 10 jokseenkin samaa mieltä, 16 täysin samaa mieltä. Vastauksissa on sen verran hajontaa, että jatkossa tulee pohtia jakson ajankohtaa sekä opiskelijan että yrityksen kannalta. Ensimmäinen työssäoppimisjakso ajoittuu toisen lukuvuoden kevääseen, näin mahdollisuudet kesätöiden saantiin paranevat. Toinen työssäoppimisjakso on suunnitelmien mukaan heti kolmannen lukuvuoden alussa ja kolmas puolivälissä kolmatta lukuvuotta. Mahdollisesti opiskelijat ovat kokeneet, että jaksot ajoittuvat liian peräkkäin.

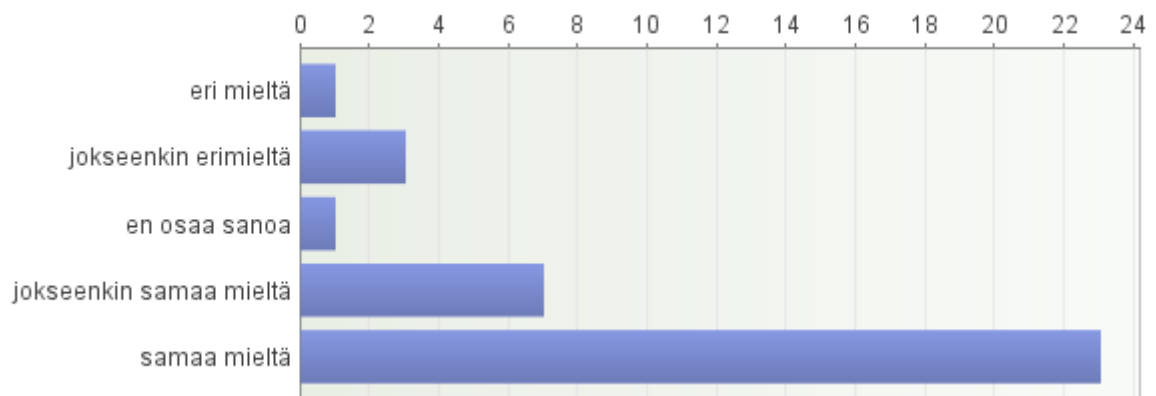
Kysymyksessä 6 arvioitiin jakson vaikutusta opiskelumotivaatioon (kuvio 18).



KUVIO 18. Jakso lisäsi oppimismotivaatiotani

Kysymykseen työssäoppimisjakson vaikutuksesta oppimismotivaatioon vastasi 35 henkilöä. Suurimmaksi osaksi vastaajien mielestä jakso lisäsi oppimismotivaatiota. 8 vastaajan osalta jää pohdittavaksi, oliko mahdollisesti annetut työtehtävät tai jakson ajankohta vaikuttaneet vastauksiin.

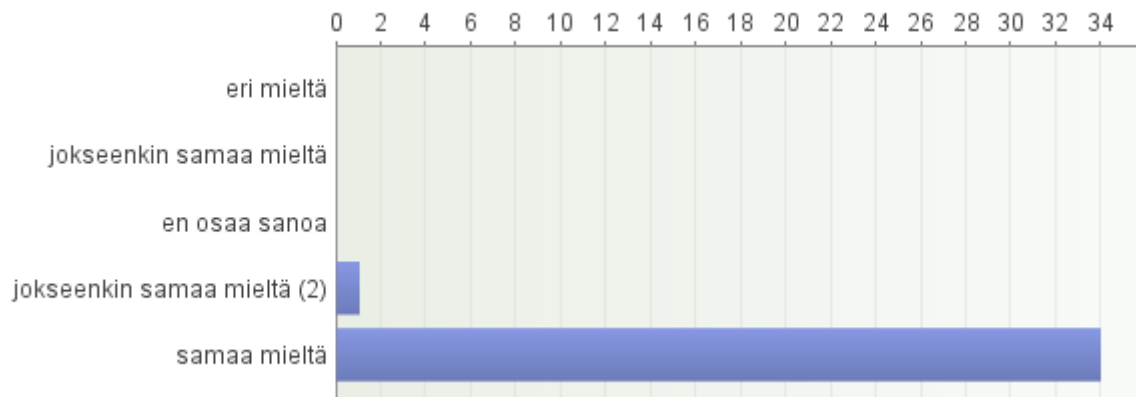
Kysymyksessä 7 selvitettiin jakson pituutta (kuvio 19).



KUVIO 19. Työssäoppimisjakso oli sopivan mittainen

Jakson pituutta koskevaan kysymykseen vastasi 35 henkilöä. Lähes poikkeuksetta jakson pituutta oli pidetty sopivana.

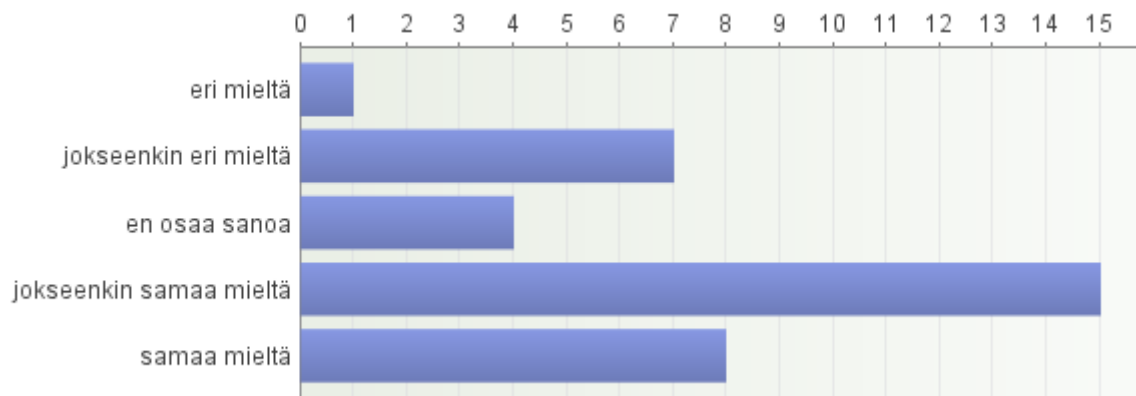
Kysymyksessä 8 selvitettiin tiedon kulkua oppilaitoksen ja yrityksen välillä (kuvio 20)



KUVIO 20. Työpaikalla oli tieto saapumisestani työssäoppimaan

Vastaajien mielestä työpaikalla oli tieto työssäoppimisen alkamisesta.

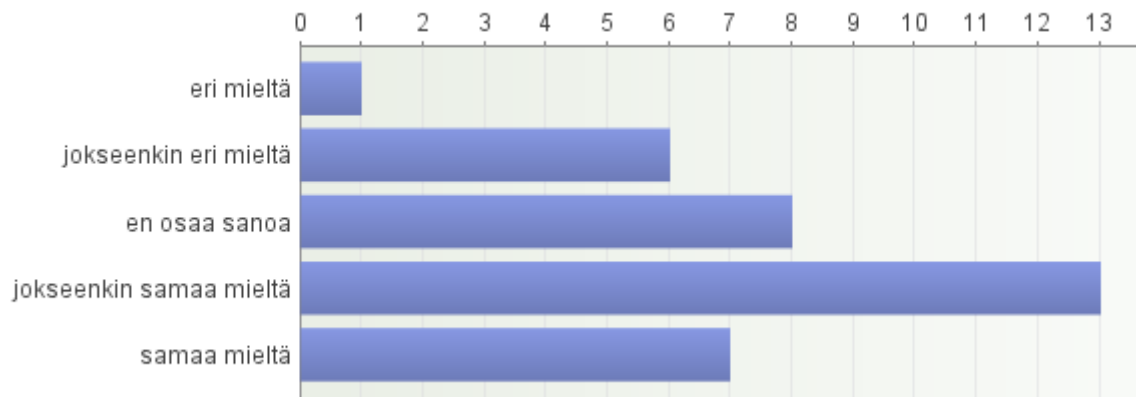
Kysymyksessä 9 selvitettiin opiskelijan perehdyttämisestä työssäoppimisjakson alussa (kuvio 21).



KUVIO 21. Minut perehdytettiin työpaikalle tultuani ja sain riittävästi ohjausta jakson aikana

Kysymykseen 9 vastasi 35 henkilöä. Heistä 1 oli eri mieltä, 7 jokseenkin eri mieltä, 4 ei osannut sanoa, 15 jokseenkin samaa mieltä ja 8 täysin samaa mieltä. Perehdytyksen osalta vastauksissa on jonkin verran hajontaa. On tarpeen keskustella työpaikoilla työpaikkaohjaajien kanssa työssäoppimispaikkaa sovittaessa työpaikan käytännöistä opiskelijan kanssa.

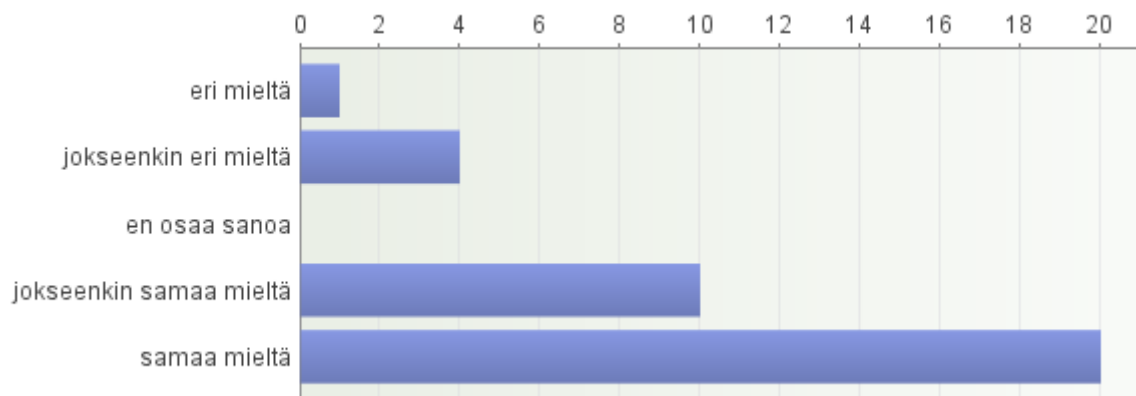
Kysymyksessä 10 kysyttiin työssäoppimisjaksolle sovittujen tavoitteiden ja tehtävien toteutumisesta (kuvio 22).



KUVIO 22 Työtehtävät vastasivat sovittuja tavoitteita, jotka oli määritelty sopimuksessa

Kysymykseen 10 vastasi 35 henkilöä. Heistä 1 oli eri mieltä, 6 jokseenkin eri mieltä, 8 ei osannut ottaa kantaa, 13 jokseenkin samaa mieltä ja 7 täysin samaa mieltä. Lähes puolet opiskeliijoista oli ollut jossain määrin tyytymättömiä sovittujen työtehtävien järjestymiseen.

Kysymyksessä 11 selvitettiin saiko opiskelija taitojaan vastaavia työtehtäviä (kuvio 23).



KUVIO 23. Sain taitojani vastaavia tehtäviä

Opiskelijat olivat kokeneet, että työtehtävät vastasivat suhteellisen hyvin heidän taitotasoaan. 5 henkilön osalta arvioisin, että osa annetuista työtehtävistä oli sellaisia, mitä ei koululla ole ehditty harjoittelemaan tai tehtävät ovat olleet toissijaisia, mahdollisesti muuta kuin oman alan työtehtävät.

Kysymys 12 Kommentteja työtehtäviin liittyen

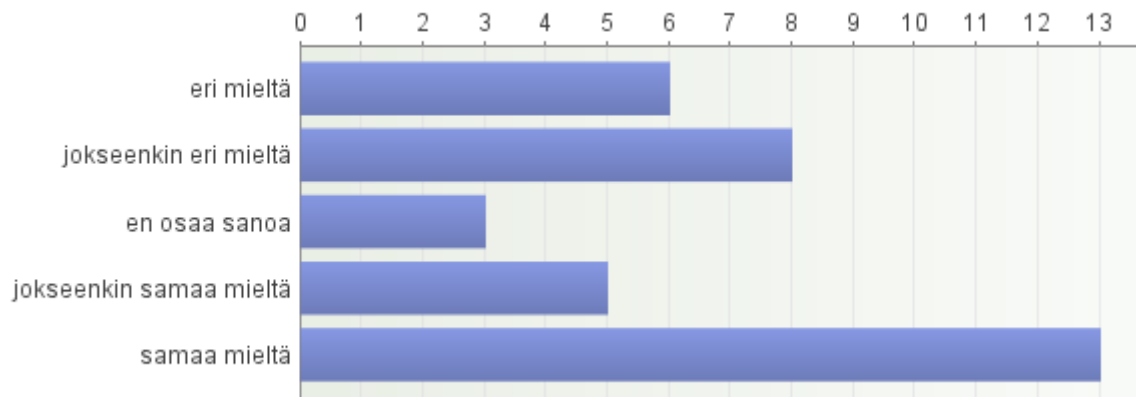
Vastaajia 14 seuraavassa sanatarkka luettelo vastauksista

- Joissain kohteissa sai olla viikkoja siivoojana, mikä ei kyllä vastannut sovittuja tavoitteita. Joissain taas sai tehdä hyvin vapaasti töitä eteenpäin, kuin vanha tekijä.

- Annettuja työtehtäviä olisi saanut olla monipuolisemmin. Monipuolisuus oppimisen kannalta lisää motivaatiota. Myös työtehtäviin perehdyttäminen olisi mukavaa, eikä vain niin, että työnantaja olettaisi opiskelija osaavan aivan kaiken.
- Opin paljon uutta työssäoppimisjaksolla.
- Toisessa työssäoppimisessani vähätettiin osaamistani
- Toki sain tehdä töitä taitojeni puitteissa, mutta oliko se oikein hyödyntää oppilasta samoin, kuin työntekijää?
- Sain monipuolisesti eri työtehtäviä
- Eri harjoitteluissa eri tehtäviä ja koulun edetessä harjoittelupaikan tehtävät myös monipuolistuivat.
- Työtehtävät olivat osittain vaihtelevia, mutta yleensä tehtävät olivat yhtä ja samaa.
- Olisin toivonut pystyväni näyttämään parhaimman osaamiseni työtehtävieni kautta mutta pääasiassa tein mitä piti tehdä.
- Yksitoikkoista
- Pidensin itse työpäivääni että sain maalauksen suoritettua ja nosturia ei tarvinnut vuokrata enää seuraavana päivänä
- Toisen harjoittelupaikan luonteen takia toimin välillä myös mm. ruohonleikkaajana ja liiketilan muuttoapuna. Erilaiset työtehtävät eivät haitanneet, paljon sain tehdä myös oman alan hommia.
- Opiskelijan olisi hyvä saada koittaa myös vaikeampia työtapoja esim. seinän ja katon maalaus ruiskulla, katon tekeminen tasoiteruiskulla ja seinien tasoitusta.
- Toisen työssäoppimisjakson aikana oli vähemmän oman alan harjoittelua. Työt painottuvat enemmän rakennusalan puolelle.

Kommenteissa toivottiin mm. monipuolisuutta, työtehtäviin parempaa perehdyttämistä ja uusien työtapojen kokeilua. Yksi vastaajista oli joutunut siivoustöihin. Siivoaminen on osa työskentelyä mutta kohtuullisessa määrin.

Kysymyksessä 13 selvitettiin opettajan työssäoppimispaikalla käyntejä (kuvio 24).



KUVIO 24 Opettaja kävi riittävän usein työssäoppimispaikassa

Kysymyksessä 13 kysyttiin opettajan käynneistä työssäoppimispaikalla. Vastaaajia oli 35 henkilöä. Vastaukset jakaantuivat siten, että noin puolet oli sitä mieltä, että opettaja kävi riittävän usein työssäoppimispaikalla ja puolet sitä mieltä, että käyntejä olisi voinut olla enemmän.

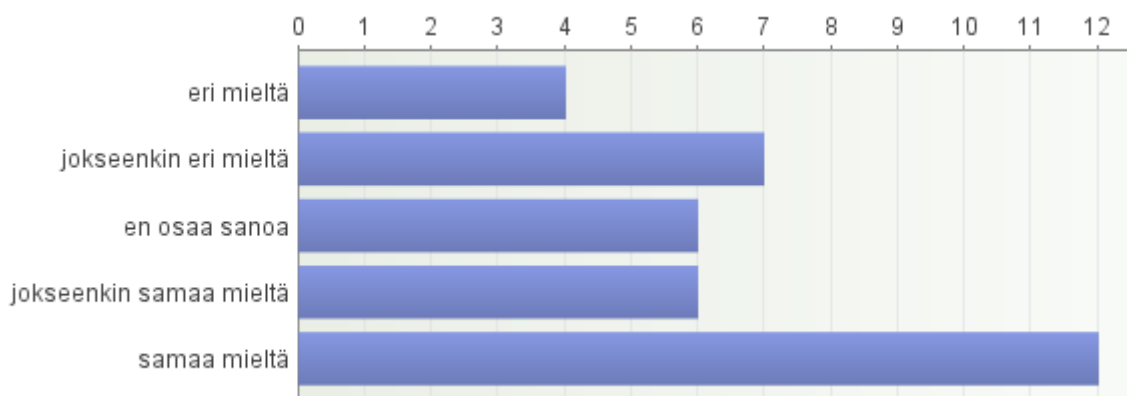
Kysymys 14 Mitä muita mahdollisia tapoja pitää yhteyttä kouluun kuin opettajan käynnit työpaikalla ja puhelinkeskustelut

seuraavassa sanatarkka luettelo vastauksista

- Ei tullut mieleen mitään.
- Käydä itse koululla jos vain kerkesi.
- Viestittely
- Sähköpostissa, Whatsapp
- Tekstiviesti
- Sähköposti ja tekstiviestit.
- Joitain tapoja arvostella omaa oppimista ja kehitystä jotka eivät suoraan ole liitetty opettajan läsnäolon tarpeeseen.
- Sähköposti, facebook-ryhmä. Itse koin helpoimmaksi soittaa opettajalle, jos tuli asiaa.
- Nämä tavat ovat riittävät
- Wilmassa saa helposti yhteyden opettajaan!

Kysymys 14 oli avoin, siinä kysyttiin mahdollisia muita keinoja pitää yhteyttä työssäoppimisjakson aikana koulun ja työpaikan välillä. Uutena yhteyden pitotapana ehdotettiin Whatsappia ja facebook ryhmää.

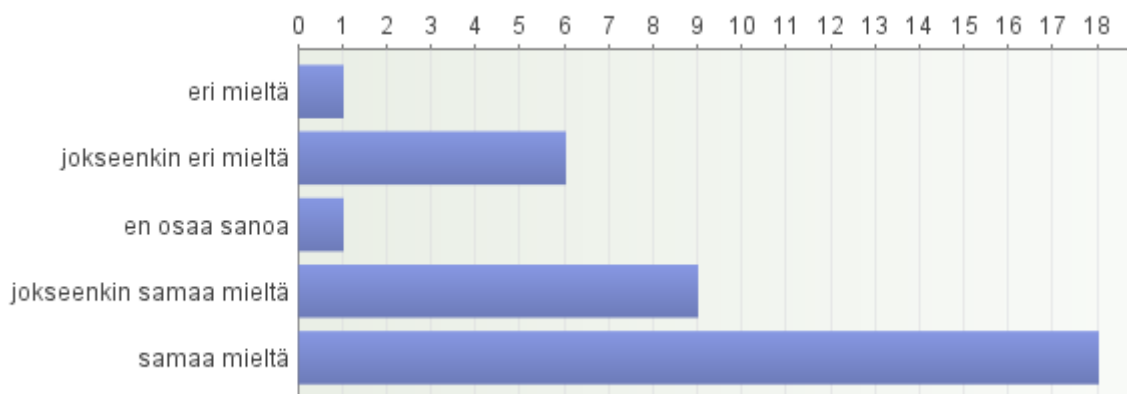
Kysymyksessä 15 pyydettiin arvioimaan työpaikkaohjaajan perehtyneisyyttä jakson arviointiin (kuvio 25).



KUVIO 25. Työpaikkaohjaaja oli perehtynyt jakson arviointiin ja hänellä oli riittävästi tietoa arvioinnista

Kysymykseen 15 vastasi 35 henkilöä. Kysymyksessä tiedusteltiin työssäoppijan mielipidettä työpaikkaohjaajalta vaadittavien taitojen ja tietojen riittävydestä arviointiin. Vastauksista voi havaita, että yli puolet vastaajista arvioi työpaikkaohjaajan tarvitsevan lisää tietoa arviointiin liittyvissä asioissa. Työpaikkaohjaajan koulutuksen järjestäminen siihen halukkaille auttaisi tämän tilanteen parantumista.

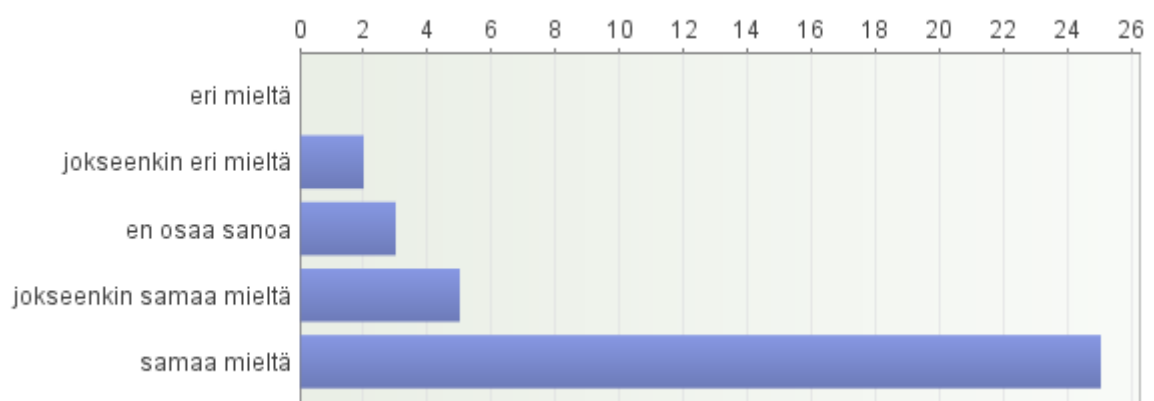
Kysymyksessä 16 kysyttiin, saiko opiskelija palautearviointin työssäoppimisjaksolta opettajalta ja työpaikkaohjaajalta jakson lopussa (kuvio 26)



KUVIO 26 Sain palautearvioinnin työssäoppimisjaksolta opettajalta ja työpaikkaohjaajalta jakson lopussa

Kysymykseen 16 vastasi 35 henkilöä. 1 oli eri mieltä, 6 jokseenkin eri mieltä, 1 ei osannut ottaa kantaa, 9 jokseenkin samaa mieltä ja 18:sta täysin samaa mieltä. Suurin osa vastaajista on saanut palautearvioinnin työssäoppimisjaksolta. 8 vastaajan osalta palautearviointi on ollut puutteellista tai sitä ei ole annettu ollenkaan. Työpaikkaohjaajan tehtäväkentän ohjeistaminen selkeyttäisi tätä. Palautearviointiin olisi syytä kiinnittää myös opettajan enemmän huomiota.

Kysymyksessä 17 arvioitiin, oliko opiskelijan ammatilliset taidot riittävät suoriutua työssäoppimisjaksosta (kuvio 27).

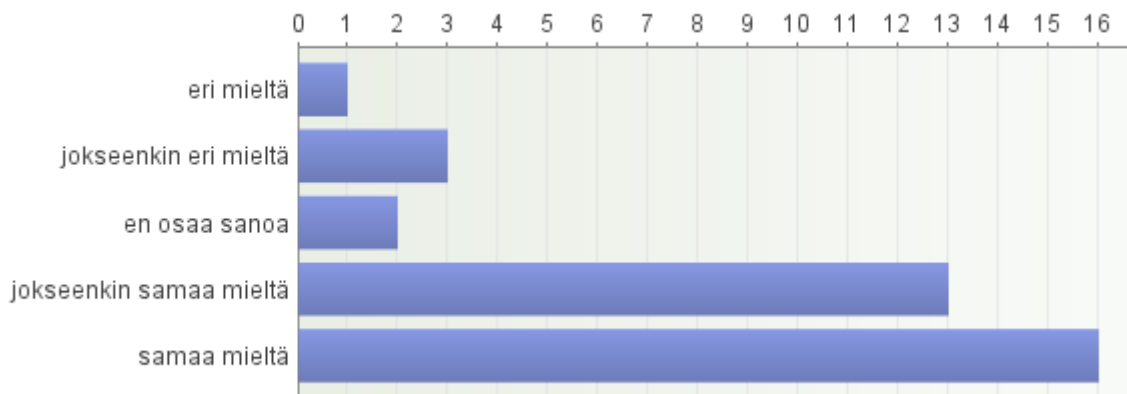


KUVIO 27 Ammatilliset taitoni olivat riittävät suoriutua työssäoppimisjaksosta

Kysymykseen 17 vastasi 35 henkilöä. Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan ammatillisten taitojen riittävyttä työssäoppimisjaksosta suoriutumiseen. Vastaajista 2 mielestä heidän taitonsa eivät

olleet riittäviä, 3 ei osannut ottaa kantaa, 30 arvioi taidot riittäviksi. Vastaajien mielestä työtehtävät olivat sellaisia, että heille oppilaitoksessa annettu opetus oli riittävää tehtävien suorittamiseen.

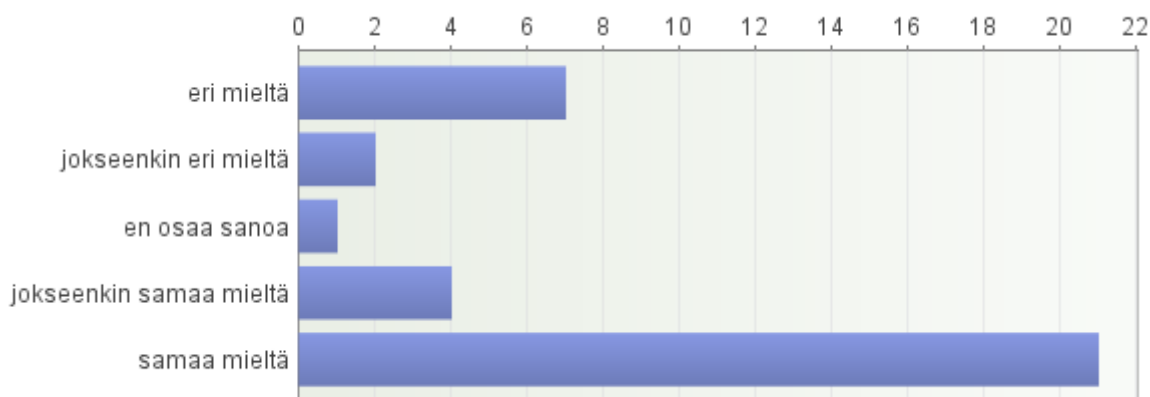
Kysymyksessä 18 kysyttiin oliko opiskelija tyytyväinen työssäoppimisjaksoon (kuvio 28).



KUVIO 28 Olin tyytyväinen työssäoppimisjaksoon

Kysymys 18 koski tyytyväisyyttä työssäoppimisjaksoon. Vastaajia oli 35. Heistä 1 oli eri mieltä, 3 jokseenkin eri mieltä, 2 ei osannut sanoa, 13 jokseenkin samaa mieltä, 16 samaa mieltä. Suurimmaksi osaksi vastaajat olivat tyytyväisiä, tyytymättömien vastaajien osalta kyse voi liittyä edellisen kysymyksen aiheeseen, jossa kysyttiin vastaajan taitoja suoritua työssäoppimisjaksosta. Mikäli vastaaja on kokenut, etteivät taidot ole riittävät voi hyvinkin olla, että jakso ei täysin ole miellyttänyt.

Kysymyksessä 19 selvitettiin, saiko opiskelija suoritettua ammattiosaamisen näyttöjä työssäoppimisjaksolla (kuvio 29).



KUVIO 29 Sain suoritettua ammattiosaamisen näyttöjä työssäoppimisjaksolla

Kysymyksessä 19 kysyttiin, oliko vastaaja saanut suoritettua työssäoppimisjaksolla ammattiosaamisen näyttöjä. Vastaajia oli 35. Heistä 21 oli saanut näyttöjä suoritettua, 7 ei saanut näyttöjä suoritettua. Muiden vastaajien osalta päätelmien tekeminen on vaikeaa. Kyselyn tekijän olisi ehkä pitänyt muotoilla vastausvaihtoehdoiksi kyllä-ei. Tällöin vastauksien tulkitseminen olisi ollut yksiselitteisempää.

Kysymys 20 Kehittämisehdotuksia työssäoppimiseen liittyen

Vastaajia 12 seuraavassa sanataarkka luettelo vastauksista

- Opettaja voisi ottaa työharjoittelu paikkaan myös yhteyttä ja keskustella siitä mitä työpaikalla luultavasti saisi tehdä, koska eiväthän vasta opiskelut aloittanut nuori uskalla välttämättä sanoa pomolleen ettei ole tullut vain siivoamaan, vaan oikeasti oppimaan jotain. Myös vanhempien työmiesten ennakkoluulot naistyöntekijöistä tulisi saada muuttumaan, tähän en osaa sanoa mitään kehitysehdotuksia.
- Useammissa firmoissa työssäoppimisesta olisi voinut olla enempi hyötyä.
- Useampia eri työssäoppimispaikka vaihtoehtoja. Esimerkiksi opettajat voisivat kysellä paikkoja valmiiksi ja suositella niitä oppilaille.
- Itse olin tyytyväinen työssäoppimisjaksoihin
- Opettaja voisi keskustella toppi paikan työnantajan kanssa enemmän. Mitä tehtäviä hän voisi erityisesti antaa opiskelijalle että siitä olisi hyötyä opinnoissa. Ja keskustella porukalla ennen toppi mitä kehitettävää opiskelijalle olisi. Ei esim. laittaa vaan yhteen hommaan vaan että olisi mahd. Monipuolista ja opettavaa.
- Opettaja enemmän yhteydessä oppilaisiin ja työssäoppimiset sijoitettu parempiin pätkiin ettei tarvitse olla kerralla koko syksy työssä oppimassa.
- Monipuolisuutta lisää
- Työssäoppimisjaksot voisi olla enemmän hajallaan, ettei viimeiselle vuodelle kerry liikaa tekemistä.
- Eri paikkojen kokeilu, jotta valmistumisen jälkeen on useampi paikka josta kysellä töitä.
- Usein työpaikat käyttävät hyviä oppilaita "hyväksi" lupaamalla esim. tulevaisuudessa töitä, jotka lopulta menevät uusille harjoittelijoille, työnantajan takoen ilmaista rahaa. Niinpä kannattaa seurata oppimispaikkoja joissa harjoittelijat joutuvat korvaamaan työntekijän, vaikka näin ei saisi olla.
- Ohjaus työssäoppimiseen (merkitys, tarkoitus ja mahdollisuudet)
- Opiskelijan kokemuksen itsearvostelu kokonaisvaltaisemmin kuin pelkästään työtehtävien listaaminen

- Loppukysely työssäoppimisen kehitysehdotuksista
- Työssäoppimispaikan työntekijät/työnantajat voisivat olla enempi kiinnostuneita opiskelijoista.
- Työssäoppimispaikassa voisi olla enemmän ohjausta. Jotkin paikat ottavat työssäoppimaan vain sen takia että saavat ilmaista työvoimaa.. se ei auta opiskelijan opintoja ollenkaan. Myös opettajat voisivat käydä useammin! Se auttaa työpaikoilla olevaa ohjaajaa ymmärtämään opiskelujen etenemisen tärkeyden.

Kysymys 20 oli avoin tiedustelu kehittämisehdotuksista liittyen työssäoppimisen kehittämiseen.

Vastauksista voisi poimia mm.

- useampia työssäoppimispaikkoja → monipuolisuus
- opettaja enemmän yhteydessä yritykseen → enemmän ohjausta työpaikkaohjaajan apuna
- opettajan info työssäoppimispaikkaan → työntekijöiden kiinnostuneisuus, mielekkäät ja opintoja eteenpäin vievät työtehtävät

7 TULOKSET

7.1 Ammattiopisto Lappian pintakäsittelyn työssäoppimisen nykytila

Opinnäytetyön ensimmäiseen tavoitteeseen olen kuvannut teoriaosuudessa, miten laki ja säännökset määräävät ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestettäväksi sekä miten tutkinto muodostuu. Ammattiopisto Lappia noudattaa lakien ja säännösten määritelmiä työssäoppimisen järjestämisestä. Opetushallitus määrää, että ammatillisen perustutkintoon sisältyy vähintään 30 osp (osaamispistettä) työssäoppimista (oph.fi. 2015, viitattu 19.12.2016). Ammattiopisto Lappian opetussuunnitelmassa määrä on tällä hetkellä 36 osp. (Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2015, viitattu 19.12.2016). Oppilaitos vastaa työssäoppimisen järjestämisestä. Oppilaitoksen opetussuunnitelmassa määritellään ne periaatteet, mitä opintokokonaisuuksia opiskellaan työssäoppimisjaksoilla. Oppilaitos määrittelee, miten työssäoppimisjaksot sijoitetaan tutkintokokonaisuuteen, niiden pituudet ja millaisilla työpaikoilla tavoitteet voidaan saavuttaa sekä miten ohjaus ja arviointi järjestetään. Tällä hetkellä osaston opiskelijoiden työssäoppimisprosessissa on puutteita riittävän monipuolisten työssäoppimispaikkojen järjestymisessä. Yhteistyömahdollisuuksia pitää kehittää sellaisten yritysten kanssa, joihin ei aikaisemmin ole saatu sijoitettua työssäoppijoita. Opiskelijoiden perehdyttäminen kaipaa selvempää ohjeistusta. Työpaikkaohjaajien perehdyttäminen ja kouluttaminen kaipaa parannusta. Kyselylomakkeen tulokset luvussa 6 kuvaavat tarkemmin toiminnan tasoa.

Toisena tavoitteena oli esittää kehittämis ehdotuksia kyselyistä saatujen vastausten perusteella. Ammattiopisto Lappian pintakäsittelyosaston työssä oppijoiden sekä alalla toimivien yritysten mielipiteitä työssäoppimisesta tarkastellaan laajemmin luvussa 6. Vastausten analysointi nosti esille seuraavassa luvussa listattuja asioita.

7.2 Kehitysehdotukset ongelmakohtien parantamiseksi.

Vastausten perusteella Ammattiopisto Lappian pintakäsittelyosaston opiskelijoiden työssäoppiminen on sujunut yleisellä tasolla varsin hyvin. Kehittämiskohteita ilmeni kyselyjen perusteella useita. Positiivisina asioina voisi nostaa esim.

- Vastanneiden yritysten joukossa oli suurta kiinnostusta olla yhteistyössä oppilaitoksen kanssa työssäoppimisen yhteydessä.
- Yritykset olivat palkanneet työssä oppimassa olleita opiskelijoita.
- Työpaikalla oli hyvin tiedossa opiskelijan saapuminen työssä oppimaan.
- Työtehtävät olivat olleet lähes poikkeuksetta opiskelijan taitoja vastaavia.
- Opiskelijat kokivat, että ammatilliset taidot olivat riittävät suoriutua työssäoppimisesta.

Kehityskohteina nousi esiin mm.

- yritysten resurssit työssäoppijoiden ohjaukseen
- koulun ja yrityksen yhteyden pidon kehittäminen
- selvittää miten "kilpailutilanne" työkohteista ei estäisi yhteistyötä
- työssäoppimisen jakson ajankohdan arviointi
- opiskelijoiden parempi perehdyttäminen työtehtäviin
- sovittujen työtehtävien järjestäminen opiskelijalle
- opiskelijat kokivat, että opettaja ei ehtinyt käydä riittävän usein työssäoppimispaikassa
- työssäoppimisjaksojen pituuden miettiminen yrittäjien näkökulmasta
- työpaikkaohjaajalta vaadittavien tietojen, taitojen ja arvioinnin valmiuksien kehittäminen
- työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestäminen yritysten edustajille

Kehittämiskohteisiin, joihin oppilaitoksella on mahdollisuus vaikuttaa, ottaisin ensimmäiseksi kohteeksi työpaikkaohjaaja koulutuksen järjestämisen. Ohjeistus työpaikkaohjaajan tehtävistä (Liite 4) on otettava käyttöön. Mielestäni em. ohjeistus auttaisi useimpien kyselyissä esiin nousseiden asioiden selkeyttämistä. Myös opiskelijan perehdyttämisen kaavake (Liite 5) ja työssäoppimisen palautelomake (Liite 6) edesauttavat kehittämään työssäoppimisen prosessia. Opettajalle annettuja resursseja ei vallalla olevien säästötoimien vuoksi voida liiemmin lisätä, joten olemassa olevien resurssien kohdentamisella on mahdollistettava riittävät työssäoppimisen käynnit. Esim. opettajien vuosisuunnitelman huolellinen suunnittelu voisi olla yksi mahdollisuus.

Tehtyä tutkimusta voidaan käyttää tukiaineistona parhaillaan Ammattiopisto Lapiassa aloitettuun laajempaan projektiin, jossa selvitetään työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistä.

8 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin Ammattiopisto Lappian pintakäsittelyosaston työssäoppimisen nykytilaa sekä pyrittiin etsimään keinoja, joilla työssäoppimista saataisiin parannettua. Teoriaosuus käsitteli lakia ammatillisesta koulutuksesta, joka määrittelee miten työssäoppiminen tulisi järjestää. Lisäksi käsiteltiin eri osapuolilta vaadittavia tietoja ja taitoja. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, koska Lappialla on käynnistetty laajamuotoinen koko oppilaitosta koskeva selvitystyö työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisestä. Työstä tekee tärkeän se, että laadukas työssäoppiminen edesauttaa valmistuvien työllistymistä, mikä taas on tulevaisuudessa yksi tärkeimmistä tekijöistä oppilaitosten saaman rahoituksen muodostumisessa. Tutkimuksessa on painotettu työpaikkaohjaajan roolia. Työpaikkaohjaajan pätevyys on opiskelijalle merkittävä oppimisen edellytys.

Tutkimusmenetelmänä oli kyselytutkimus, joka kohdistettiin osaston opiskelijoihin ja alueella toimiviin alan yrityksiin. Mielestäni asetettuihin kysymyksiin saatiin vastaukset ja niiden perusteella kehittämisehdotuksia. Opinnäytetyön tutkimuksellinen aineisto pohjautuu työssäoppijoille ja yrityksissä toimiville ohjaushenkilöille suunnatun kyselyn vastauksiin. Kyselyllä selvitettiin ammattiopiston työssäoppimisen nykytilaa.

Työssäoppimisjaksot eivät aina suju ongelmitta. Joskus joudutaan jakso keskeyttämään joko työnantajasta - tai opiskelijasta johtuvista syistä. Esim. sovittuja työtehtäviä ei ole tai työturvallisuus asiat eivät ole kunnossa. Opiskelijalle voi kynnykseksi muodostua sovittujen työaikojen noudattaminen. Kuten tutkimustuloksetkin osoittivat, työssäoppimispaikalle ei varata tarpeeksi resursseja ohjaukselle. Lisäksi työelämässä ei tunneta tarpeeksi hyvin opiskelijoiden tavoitteita eikä arviointiperusteita ja kriteereitä. Alan kausiluonteisuus asettaa haasteita siihen, miten opiskelijoiden opintojaksot ajoittuvat yritysten toimintasuunnitelmiin.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa oleellisesti saatujen vastausten määrä. Saatujen vastausten sekä työn yhteydessä tapahtuvan työssäoppimisen valvonnan yhteydessä käytyjen keskusteluiden perusteella pitäisin tuloksia luotettavina, koska ne ovat hyvin yhteneväisiä. Näin jälkikäteen voisi arvioida, että joidenkin kyselyn kysymysten rakennetta olisi voinut muuttaa. Näin olisi vastauksista saatu yksiselitteisempiä eikä olisi liiaksi tulkintavaihtoehtoja. Myös kysymysten muotoilua olisi voinut miettiä eli kysyinkö oikeita asioita. Tekijällä ei ole aikaisempaa kokemusta

vastaavanlaisesta tutkimuksesta. Käytetyn webropol-ohjelman opettelu oli myös tulevaisuutta ajatellen hyödyllinen kokemus. Pidin työtä mielenkiintoisena ja ajatuksia herättävänä. Haasteellista oli löytää tarvittava aika työn tekemiseen oman palkkatyön hoitamisen ohessa.

Jatkossa vastaavan tyylistä webropol-kyselyä voi käyttää palautteen keräämiseksi aina kun opiskelija palaa oppilaitokseen työssäoppimisjaksolta. Kysymysten kohdentamista ja rakennetta pitää muuttaa yksiselitteisemmäksi. Palautteen perusteella saadaan aikaan jatkuva prosessi, joka edistää kaikkien osapuolten toimintaa työssäoppimisessa.

LÄHTEET

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998

viitattu 5.9.2016

<https://www.google.fi/#q=finlex.fi%2Ffi%2Flaki%2Fajantasa%2F1998%2F19980630>

Majuri. M & Vertanen, I. 2001. Teollisuusyritysten ja työnantajaliittojen näkemyksiä työssäoppimisen kehittämisestä. Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi, 18–22

Omnia, Työpaikkaohjaajan osaamiskartta 2016

viitattu 3.10.2016 https://www.omnia.fi/sites/default/files/tpo-opa_

Opas työpaikkaohjaajille, Työssä oppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla

viitattu 10.11.2016

<http://docplayer.fi/358983-Opas-tyopaikkaohjaajille-tyossaoppijan-ohjaus-ja-arviointi-tyopaikalla.html>

Opetushallitus 2016, Eperusteet

viitattu 8.6.2016 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/97337/ops/rakenne>

Opetushallitus 2016, Oppiminen työpaikalla

viitattu 13.9.2016 [http://www.edu.fi/tonet/tyossaoppiminen/sopimukset 2016](http://www.edu.fi/tonet/tyossaoppiminen/sopimukset%2016)

Opetushallitus 2016, Oppiminen työpaikalla

viitattu 4.12.2016. <http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/tekemalla/pilotit.html#kat>

Opetushallitus, Työssäoppimisen opas 2002,5 viitattu 13.9.2016

[http://www.oph.fi/julkaisut/2002/tyossaoppimisen opas koulutuksen jarjestajille](http://www.oph.fi/julkaisut/2002/tyossaoppimisen_opas_koulutuksen_jarjestajille)

Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2015, viitattu 6.9.2016

<https://www.google.fi/#q=Pintak%C3%A4sittelyalan+opetussuunnitelma+2015>

Pohjanen. P 2005. Työssäoppiminen. Otavan Kirjapaino. Keuruu
84–85

Toimintatutkimus. 2007 viitattu 25.11.2016

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464158778/1194360111832/1194360447229.html>

Tynjälä, P & Räisänen, A & Määttä, V.2006 Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20.
Gummerius, Vaajakoski, 16.

Työpaikkaohjaajan opas.

viitattu 25.11.2016, 5 https://www.omnia.fi/sites/default/files/tpo-opas_

Väisänen. P 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Teoksessa
Kasvatustieteellisiä julkaisuja 10–11., Joensuun Yliopisto

LIITTEET

LIITE 1 MAALARIN KOULUTUSOHJELMA

Pintakäsittelyalan perustutkinnon muodostuminen

MAALARIN KOULUTUSOHJELMA 180 osp

AMMATILLISET TUTKINNON OSAT 135 osp

Kaikille pakolliset tutkinnon osat (75 osp)

Rakennusten korjausmaalaus 45 osp

Materiaalioppi	10 osp
Kustannuslaskenta	9 osp
Tapetointi	8 osp
Ammattioppi, työturvallisuus	18 osp

Uudisrakennusmaalaus 30 osp

Materiaalioppi	4 osp
Ruiskumaalaus	5 osp
Tasoitetyö	5 osp
Ammattioppi, työturvallisuus	10 osp
Kustannuslaskenta	6 osp

Kaikille valinnaiset tutkinnon osat (60 osp)

Pientalojen ulkomaalaus 15 osp

Työn suunnittelu, Esikäsittelyt, Maalit ja työvälineet	3 osp
Ulkopuolisten rakenteiden suojakäsittely- ja maalaustyöt	12 osp

Rakennuspintojen ruiskumaalaus 15 osp

Työn suunnittelu, Laitetuntemus, Esikäsittelyt	3 osp
Ruiskumaalaus, Pesu- ja huolto 1	6 osp
Ruiskumaalaus, Pesu- ja huolto 2	6 osp

Ruiskutasoitetyöt 30 osp

Alustat ja materiaalit	3 osp
Levitys ja tasoitus käsityövälineillä	9 osp
Massa sekoittimen ja ruiskun käyttö 1	18 osp

Tapetointi 15 osp

Alustan valmistelut ja esikäsitteilyt, työvälineet	7 osp
Päällysteiden kiinnitys, työvälineiden huolto	8 osp
Lattianpäällysteiden uusiminen	15 osp
Päällysteiden saumaus ja kiinnitys 1	7 osp
Päällysteiden saumaus ja kiinnitys 2	8 osp
Rakenteiden korjaus	15 osp
Rakennusosien ja kalusteiden asennus ja korjaus	7 osp
Tasoite- ja rappauspintojen korjaus	8 osp
Puupintojen pintakäsittelyt	15 osp
Perusasiat pintakäsittelyaineista ominaisuudet ja käyttö	7 osp
Puupintojen maalaus, petsaus, ja kuultokäsittely	8 osp
Julkisten tilojen lattiapäällystys	15 osp
Materiaalit, koneet ja laitteet käyttö ja huolto	7 osp
Pohjustus ja päällystetyöt	8 osp
Märkätilojen muovimattotyöt	15 osp
Työn suunnittelu ja pohjustustyöt, asennus	7 osp
Pohjustustyöt ja päällysteen asennus	8 osp
Kiinteän parketin asennus	15 osp
Suunnittelu, asennus, hionta ja pintakäsittely 1	15 osp
Puulattioiden pintakäsittelyt	15 osp
Suunnittelu, esikäsitteily ja pintakäsittely 1	15 osp
Märkätilojen laatoitus	15 osp
Suunnittelu, esikäsitteily, vedeneristys ja laatoitustyöt 1	15 osp
Suihkupuhdistus	15 osp
Koneet, laitteet, merkinnät ja suihkupuhdistus 1	15 osp
Korroosionestomaalaus	30 osp
Työn suunnittelu, Esikäsitteilytyöt, Maalit ja työvälineet	15 osp
Korroosionestomaalaustyöt	15 osp
Puutuotteiden pintavirheiden korjaus	15 osp
Virheiden laadut, pintakäsittelyn valinta ja korjaus 1	7 osp
Virheiden laadut, pintakäsittelyn valinta ja korjaus 2	8 osp
Yritystoiminnan suunnittelu	15osp
Yritystoiminnan suunnittelu	7 osp
Yritystoiminnan suunnittelu,työssäoppiminen	8 osp
Työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen	5 osp
Työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen	5 osp

Huippuosaajana toimiminen	15 osp
Huippuosaajana toimiminen	7 osp
Huippuosaajana toimiminen, työssäoppiminen	8 osp
 YHTEISET TUTKINNON OSAT	 35 osp
Yhteiset tutkinnon osat ammatillisessa peruskoulutuksessa	
Viestintä ja vuorovaikutus osaaminen	11 osp
Äidinkieli	5 osp
Toinen kotimainen kieli, ruotsi	1 osp
Vieraat kielet	2 osp
Valinnaiset	3 osp
 Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen	 9 osp
Matematiikka	3 osp
Fysiikka ja kemia	2 osp
Tieto- ja viestintätekniikka sekä sen hyödyntäminen	1 osp
Valinnaiset	3 osp
 Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen	 8 osp
Yhteiskuntataidot	1 osp
Työelämätaidot	1 osp
Yrittäjyys ja yritystoiminta	1 osp
Työkyvyn ylläpitäminen, liikunta ja terveystieto	2 osp
Valinnaiset	3 osp
 Sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen	 7 osp
Valinnaiset	7 osp
 VAPAASTI VALITTAVAT TUTKINNON OSAT	 10 osp

Vapaasti valittavaan tutkinnon osaan voidaan sisällyttää yksi opintokokonaisuus kaikille valinnaisista pintakäsittelyalan opinnoista. Vaihtoehtoisesti opiskelijalla on mahdollisuus sisällyttää vapaasti valittaviin opintoihin opintoja myös muista ammatillisista opinnoista oppilaitoksen opetustarjonnan puitteissa.

Useiden tutkinnon osien opiskelu samanaikaisesti mahdollistaa opiskelijoiden työskentelyn todellisissa työtehtävissä oppilaitoksen työmailla jo opintojen alkuvaiheessa.

Valinnaisina tutkinnon osina järjestetään:

- Märkätilojen laatoitus 15 osp
- Pientalojen ulkomaalaus 15 osp
- Tapetointi 15 osp
- Lattiapäällysteiden uusiminen 15 osp
- Puupintojen pintakäsittely 15 osp
- Märkätilojen muovimattotyöt 15 osp
- Suihkupuhdistus 15 osp

Muiden valinnaisten tutkinnon osien opetus tapahtuu työssäoppimisen yhteydessä. Opintoihin sisältyy **työssäoppimista vähintään 30 osp**.

LIITE 2 TYÖSSÄOPPIMISEN SOPIMUS

SOPIJAT

Koulutuksen järjestäjä / Koulutusyksikkö	Yritys / muu yhteisö
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia	
Ammattiopisto Lappia	
Y-tunnus: 2109309-0	Y-tunnus
Yhteyshenkilö	Yhteyshenkilö

Koulutuksen tavoite ja muoto

Tässä sopimuksessa sovitaan ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (L630/1998) ja asetuksessa (811/1998, muut. 603/2005) sekä ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) ja asetuksessa (812/1998) tarkoitetusta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta eli työssäoppimisesta sekä ammattiosaamisen näytöistä ja aikuiskoulutuksen näyttötutkinto-suoritusten arvioinnista.

Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija / tutkinnon suorittaja oppii osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta ja opetussuunnitelman tavoitteista todellisessa työympäristössä ja sen säännöillä. Työpaikoilla tapahtuva opiskelu on suunnitelmallista ja ohjattua ja sen tavoitteet täsmennetään opettajan, työpaikan yhteyshenkilön ja opiskelijan / tutkinnon suorittajan kanssa. Jokaiselle työssä-oppijalle tehdään erillinen suunnitelma, jossa yksilöidään jakson oppimistavoitteet ja sovitaan ammattiosaamisen näytöstä, aikuiskoulutuksen näyttötutkinto-tilaisuuksista sekä työssäoppimisen käytännön järjestelyistä.

Opiskelija / tutkinnon suorittaja ei ole työsuhteessa työnantajaan, eikä hänelle makseta palkkaa, ellei työsuhteesta ole erikseen sovittu työsopimuksella.

Opiskelija / tutkinnon suorittaja on opintososiaalisten etujen piirissä työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen aikana siten, kuin siitä on erikseen säädetty (laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, opintotukilaki 65/1994, opintotukiasetus 260/1994, laki lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkatuesta 48/1997, valtioneuvoston asetus lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkatuesta 530/2015).

Työvoimapolitiittisen koulutuksen opintososiaalisista eduista määrätään erikseen.

Tutkinnot ja opiskelijat

Sopimus koskee Ammattiopisto Lappian järjestämää koulutusta, johon opetus-suunnitelman mukaan kuuluu työssäoppimista, osaamisen arviointia ammatti-osaamisen näytöin, ja aikuiskoulutuksen näyttötutkintojen suorittamista.

Oppilaitoksen tehtävät ja vastuut

Lappia vastaa siitä että toimipaikalla nimetään alojen TOP-vastuupettajat, jotka toimivat koulutusalojen edustajana työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä ja valvonnassa.

Toimipaikka avustaa ja opastaa tarvittaessa työpaikkaa työssäoppimisen tarkoituksenmukaisessa toteuttamisessa sekä antaa yritykselle tarpeelliset tiedot opiskelijan/tutkinnon suorittajan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista, ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista sekä aikuiskoulutuksen näyttötutkintojen toteuttamisesta ja arvioinnista.

Koulutuksen järjestäjän vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain (459/2015), lain opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (460/2015) ja opiskelijatapaturman korvaamisesta annetun asetuksen (851/1948) mukaisesti.

Koulutusalan opettaja valmentaa opiskelijaa / tutkinnon suorittajaa työssäoppimista varten ja huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija / tutkinnon suorittaja tietää velvollisuudestaan noudattaa työpaikan järjestystä, työstä ja turvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä sekä vaitiolovelvollisuutta työpaikan asioista.

Kukin koulutusala huolehtii siitä, että opiskelija / tutkinnon suorittaja tietää tämän sopimuksen sisällöstä sekä velvollisuudestaan noudattaa sopimusta.

Koulutuksen järjestäjä on vakuuttanut opiskelijan / tutkinnon suorittajan työpai-kalla sattuvien henkilövahinkojen osalta lakisääteisen tapaturmavakuutuksen mukaisesti.

Koulutuksen järjestäjän ottama lakisääteinen tapaturmavakuutus koskee opiskelijan/tutkinnon suorittajan matkoja asunnolta työpaikkaan. Työssäoppimisen jaksojen aikana työssäoppimispaikan tai asiakkaan omaisuudelle oppilaan / tutkinnon suorittajan tuottamuksellisesti aiheuttamat vahingot on vakuutettu 200 000 euroon saakka. Kaivoksella poikkeava vakuutusmäärä on 500 000 €.

Tuottamuksellisesti aiheutettuihin vahinkoihin liittyy omavastuu. Työharjoittelijavakuutus on toissijainen vakuutus. Vakuutuksesta korvataan vahinko ainoastaan siltä osin, kun korvausta ei ole mahdollista saada muun vakuutuksen perusteella. Jos oppilaitoksen oppilas aiheuttaa virheellään tai laiminlyönnillään vahinkoa opetukseen liittyvässä työssä, on se, jonka lukuun työ suoritetaan, velvollinen korvaamaan vahingon (**isännänvastuu**). Opiskelijat ja harjoittelijat rinnastetaan sen yrityksen tai laitoksen henkilöstöön, jonka valvonnan alaisena harjoittelu tapahtuu. Työtä suoritetaan työnantajan lukuun silloin, kun työpaikalla on vastuu työnjohdosta ja valvonnasta ja työnantaja hyötyy opiskelijan suorittamasta työstä.

Vahinkoilmoituksen tekee työssäoppimispaikan oppilaitoksen yhteyshenkilö.

Vakuutuskorvaustapauksissa edunsaajana on suoraan vahingon kärsinyt työssäoppimispaikka/yritys.

Yrityksen/työpaikan tehtävät ja vastuut

Yritys nimeää yhteyshenkilön ja työpaikkaohjaajan, joilla on riittävät valmiudet tehtävän hoitamiseen ja jotka toimivat yrityksen edustajina työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä ja ohjauksessa, ammattiosaamisen näytön arvioinnissa sekä aikuiskoulutuksen näyttötutkintojen toteuttamisessa ja arvioinnissa.

Yritys/työpaikka antaa toimipaikoille/koulutusaloille tarpeelliset tiedot työstä, työympäristöstä ja työvälineistä. Yritys/työpaikka huolehtii ja vastaa opiskelijan / tutkinnon suorittajan työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön ja nuorista työntekijöistä annetun lain edellyttämällä tavalla.

Ammattiosaamisen näytön arvioinnista päättävät opiskelijaa kuultuaan työnantajan nimeämä henkilö yhdessä ohjaavan opettajan kanssa. Aikuisten näyttötutkintasuoritusten arviointipäätöksen laatii kolmikanta (työnantaja-arvioija, työntekijäarvioija ja opetusalan arvioija), joista vähintään yksi on suorittanut näyttötutkintomestarikoulutuksen.

Yritys/työpaikka huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö tietää riittävästi opiskelijan / tutkinnon suorittajan työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä ja sopimuksesta.

Yhteistyö

Työssäoppimisen suunnittelu, järjestäminen, ohjaus ja ammattiosaamisen näyttöjen sekä aikuiskoulutuksen näyttötutkintasuoritusten arviointi toteutetaan yhteistyössä koulutusyksikön ja yrityksen/työpaikan kanssa.

Yritys/työpaikka ilmoittaa välittömästi oppilaitokselle olennaiset muutokset opiskelijan/tutkinnon suorittajan työtehtävissä tai työoloissa. Vastaavasti koulutus-yksikkö ilmoittaa yritykselle koulutuksessa tapahtuvista muutoksista. Lappia järjestää nimetyille yhteyshenkilöille/työpaikkaohjaajille tehtävän hoitamiseen liittyvää koulutusta syksyisin ja keväisin tai kun niin erikseen sovitaan.

Osapuolet tietävät työsuojeluun, työtapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvästä vastuusta.

Korvaukset

Työssäoppimisen järjestämisestä ei aiheudu kustannusten korvaamista kummallekaan osapuolelle ellei erikseen toisin sovita.

Opiskelijat ovat säädösten mukaisten opintososiaalisten etuuksien piirissä.

Muut erikseen sovittavat asiat

Työpaikalla opiskelijalta/tutkinnon suorittajalta vaadittavat tiedot ja taidot:

- ☐ Tulityökortti
- ☐ Hygieniapassi
- ☐ Työturvallisuuskortti
- ☐ Alkoholipassi
- ☐ EA1

Työssäoppimista, ammattiosaamisen näyttöä ja aikuiskoulutuksen näyttötutkintasuoritusten toteutusta ja arviointia koskevassa erillisessä suunnitelmassa sovitaan työnantajan ja opiskelijan / tutkinnon suorittajan kanssa seuraavista asioista: työaika, työtehtävät, ruokailun järjestäminen, työvaatetus, suojavälineet, kulukorvaukset ja muut työoloja koskevat seikat

Voimassaoloaika

Sopimus on voimassa toistaiseksi/ määräajaksi . .20 - . .20 .

Sopimus on sanottava irti kirjallisesti. Irtisanomisaika on yksi (1) kuukausi.

Allekirjoitukset

Sopimus on allekirjoitettu kahtena kappaleena, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Paikka ja aika	
Koulutuksen järjestäjä	Yritys/työpaikka
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia Ammattiopisto Lappia	
Toimipaikkapäällikkö	



**Suunnitelma opiskelijan
työssäoppimisesta**

Opiskelija

Nimi:

Ikä:

Puhelin:

Osoite:

Sähköpostiosoite:

Oppilaitos:

Tutkinto / opiskeluvaihe:

Työnantaja

Työnantaja:

Työpaikkakouluttaja:

Puhelin:

Työpaikka:

Sähköposti:

Työssäoppimisen kesto ja ajoitus:

Vastuullinen opettaja:

Puh. sähköp

Viikottainen / päivittäinen työaika:

1 TYÖSSÄOPPIMINEN TAPAHTUU

☒ ilman työsuhdetta

☐ työsuhteessa

2 TYÖJÄRJESTELYT

Ruokajärjestelyt:

Työmatkajärjestelyt:

Työvaatetus:

Vakuutus:

3 TYÖTURVALLISUUS

Turvallisuuden kannalta erityisesti huomioon otettavaa

4 OPINTOKOKONAISUUDET

Opintokokonaisuudet, johon työssäoppiminen liittyy, tavoitteet ja tehtävät

4.1

Olen tietoinen oppilaitoksen ja työnantajan välisestä sopimuksesta ja noudatan siinä ja tässä suunnitelmassa sovittuja periaatteita

Haluan erityisesti kehittyä seuraavissa tehtävissä:

4.2

Työssäoppimisen arviointiin osallistuvat työpaikkakouluttajat, opiskelija ja opettaja. Opiskelija pitää työtehtävistään oppimispäiväkirjaa. Arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota opiskelijan itsearviointiin ja seuraaviin seikkoihin:

4.3

Työpaikkakouluttaja vastaa opiskelijan ohjauksesta ja arvioinnista työnantajan ja oppilaitoksen välisessä sopimuksessa sekä tässä suunnitelmassa sovitulla tavalla.

4.4

Opettaja osallistuu työnantajan ja oppilaitoksen välisen sopimuksen ja tämän suunnitelman mukaisen opiskelijan työssäoppimisen ohjaukseen ja arviointiin seuraavalla tavalla:

5 ALLEKIRJOITUKSET

Tätä suunnitelmaa on tehty kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.

Paikka ja aika

Torniossa

Allekirjoitukset,(nimenselvennykset)

Opiskelija

Työpaikkakouluttaja

Ohjaava opettaja

LIITE 4 ESIMERKKI OHJE TYÖPAIKKAOHJAAJALLE

Työssäoppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa

Kaikissa toisen asteen ammatillisissa perustutkinnoissa on vähintään puolen vuoden työssäoppimisen jaksot (30 osp) sekä ammattiosaamisen näytöt.

Työssäoppiminen

- on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää opetussuunnitelman mukaista opetusta
- on työharjoittelua ohjatumpaa ja tavoitteellisempaa oppimista
- suunnitellaan yhteistyössä työpaikan kanssa (opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja)
- Opiskelijalle laaditaan henkilökohtaiset työssäoppimis- ja näyttösuunnitelmat -> työssäoppimisjakson /ammattiosaamisen näyttöjen sisältö ja tavoitteet
- Ammattiosaamisen näytöt pyritään pääsääntöisesti antamaan työssäoppimisjaksojen yhteydessä

1. Työssäoppiminen yrityksen näkökulmasta

- Tulevaisuuden työntekijöiden kouluttamista

Työssäoppimisjakson aikana on mahdollisuus tutustua opiskelijaan mahdollisena tulevana työntekijänä. Vastaavasti opiskelija tutustuu yritykseen ja hänelle muodostuu kuva yrityksestä työantajana. Työssäoppimisjakson jälkeen opiskelija tuntee yrityksen ja voi jatkaa esimerkiksi kesätyöntekijänä tai valmistumisensa jälkeen hakeutua yritykseen töihin.

- Henkilöstön kehittämistä

Yrityksen menestys perustuu osaavaan henkilöstöön. Työntekijöiden sitoutuminen oman osaamisensa kehittämiseen, esimerkiksi ammatti-, erikoisammatti- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittamiseen, voi alkaa työpaikkaohjaajaksi kouluttautumisesta. Hyvä yhteistyö työssäoppimisessa oppilaitoksen kanssa tarjoaa yritykselle mahdollisuuden kehittää henkilöstön osaamista.

- Osa oppivaa organisaatiota

Työssä oppijan ohjaaminen on kehitystoimintaa, jossa työpaikkaohjaajat ja muu henkilökunta oppivat itsekkin. Yrityksessä joudutaan samalla pohtimaan oman toiminnan perusteita ja toimintatapoja. Nuoret myös tuovat kysymyksillään uusia näkökulmia työhön.

- Yhteistyötä paikallisten oppilaitosten kanssa

Yrityksen edustajien aktiivinen osallistuminen oppilaitosyhteistyöhön antaa mahdollisuuden vaikuttaa opetussuunnitelmaan ja työssäoppimisjaksojen käytäntöihin.

Työssäoppimisesta tiedottaminen työpaikalla

Yrityksessä tulee päättää, kuinka laajasti työssäoppimisesta tiedotetaan ja keiden kaikkien olisi hyvä tuntea työssäoppimisen periaatteita tarkemmin. Yritysjohdon tehtävänä on huolehtia siitä, että henkilöstö on tietoinen opiskelijan työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä ja sopimuksista. Työssäoppimisen onnistumisen edellytys on, että henkilöstö suhtautuu myönteisesti työssä oppijaan ja ymmärtää työssäoppimisen tärkeänä osana opiskelijan ammatillista kehittymistä. Työssäoppimisella yritys varmistaa tulevaisuuden osaamisen.

2. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ammatillisen kasvun tukena

Työpaikkaohjaaja tuntee opiskelijan ja opetussuunnitelman. Työpaikalla on hyvä olla nimettynä yhteyshenkilö, jonka vastuulla on suunnitella yhteistyössä oppilaitosten kanssa työssäoppimisen aikatauluja ja toimia työpaikkaohjaajien tukena. Työpaikkaohjaaja toimii yhteyshenkilönä opiskelijalle ja osallistuu työssäoppimisjakson työtehtävien suunnitteluun yhteistyössä oppilaitosyhteistyöstä vastaavan henkilön ja opettajan kanssa.

Työpaikkaohjaaja tuntee oman työnsä ja työyhteisönsä käytäntöjen lisäksi

- työssäoppimisen periaatteet ja vastuut
- opiskelijan työssäoppimisjakson tavoitteet ja opiskelijan odotukset
- oppilaitoksen opetussuunnitelman työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen osalta.

Työpaikkaohjaajan ja ohjaavan opettajan hyvä yhteistyö ennen työssäoppimisjaksoa ja sen aikana varmistaa onnistuneen työssäoppimisjakson kaikille osapuolille. Ennakoon kannattaa myös sopia siitä miten ja millaisissa asioissa työssäoppimisjakson aikana otetaan yhteyttä ohjaavaan opettajaan.

Työyhteisön tuki opiskelijalle

Koko työyhteisön asenne vaikuttaa siihen miten opiskelija pääsee mukaan työyhteisöön. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on varmistaa, että opiskelijan työssäoppimisjakson tavoitteet ovat ainakin lähimpien työtovereiden tiedossa. Työyhteisön tuella on suuri merkitys opiskelijan oppimisessa.

Työpaikkaohjaajan tehtävät

1. Työpaikkaohjaaja toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen välillä.
2. Työpaikkaohjaaja osallistuu työssäoppimisjakson työtehtävien suunnitteluun.
3. Työpaikkaohjaaja perehdyttää opiskelijan yritykseen, työympäristöön ja työtehtäviin.
4. Työpaikkaohjaaja luo opiskelijalle hyvän ja turvallisen oppimisympäristön yhteistyössä yrityksen muun henkilöstön kanssa.
5. Työpaikkaohjaaja ohjaa opiskelijaa ja antaa palautetta opiskelijalle hänen kehitymisestään.
6. Työpaikkaohjaaja osallistuu ammattiosaamisen näytön suunnitteluun, ohjaukseen ja arviointiin yhdessä opettajan kanssa.

3. Työssäoppimisen suunnittelu yhteistyössä oppilaitoksen kanssa

Työssäoppimisjakson tavoitteet rakentuvat seuraavasti

- Opetussuunnitelma
- Opintokokonaisuuden tavoitteet
- Työpaikan mahdollisuudet
- Opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja ominaisuudet

Paikalliset opetussuunnitelmat on laadittu valtakunnallisten opetussuunnitelmien pohjalta. Opetus suunnitelmissa opintokokonaisuudet on pyritty muodostamaan työelämän tehtäväkokonaisuuksia vastaaviksi.

Kun opetussuunnitelma tulee työpaikkaohjaajalle tutuksi, on myös luontevaa käydä keskustelua opettajan kanssa opetussuunnitelman kehittämistarpeista. Opintokokonaisuuksiin kuuluu sekä tiedollisia että taidollisia asioita. On tärkeää, että opettaja ja työpaikkaohjaaja tekevät yhteistyötä ja pyrkivät hahmottamaan opintokokonaisuudet siten, että oppilaitoksessa ja työssä opitut asiat täydentävät toisiaan parhaalla mahdollisella tavalla.

- Mitkä ovat työssäoppimisjakson oppimistavoitteet?
- Mitä asioita on opiskeltu ennen työssäoppimisjaksoa?
- Miten oppilaitoksessa ja työssäoppimisjaksolla opittavat asiat tukevat toisiaan?
- Mihin asioihin työssäoppimisjaksolla pitää oppimisen näkökulmasta kiinnittää erityistä huomiota?

Työssäoppimisjakson suunnittelu yrityksessä

Työssäoppimisjakson tavoitteet ja työtehtävät suunnitellaan työpaikan oppimis- mahdollisuuksien mukaan. Kun yrityksessä suunnitellaan työssäoppimisjakson toteutusta, on hyvä pohtia ainakin seuraavia asioita

- tiedotus työssäoppimisesta yrityksen henkilöstölle
- työssäoppimisjakson tavoitteet ja niitä vastaavat opiskelijan työtehtävät
- työturvallisuus- ja perehdyttämisohjeet ja vastuut
- opiskelijan perehdyttäminen yritykseen ja työtehtäviin
- tutustuminen tärkeimpiin työtovereihin, esimiehiin sekä yrityksen asiakkaisiin ja verkostoihin
- ohjauksen käytännöt ja pelisäännöt, työpaikkaohjaajan varahenkilön perehdytys
- työssäoppimisen aikataulu ja viikko-ohjelmat opiskelijalle. Työssäoppimisjakson tavoitteet ja työtehtävät

Ohjaus ennen työssäoppimisjaksoa

Opiskelijan valmennus työssäoppimisjaksolle tapahtuu oppilaitoksessa työssäoppimista ohjaavan opettajan johdolla. Työpaikkaohjaaja voi kutsua opiskelijan tutustumiskäynnille yritykseen jo ennen työssäoppimisjakson alkua. Työssäoppimispaikan haku on työnhakemisen harjoittelutilanne. Opiskelija oppii esittelemään itsensä ja asiansa sekä kertomaan jotakin ammatillisesta osaamisestaan.

Työelämän käytäntöjen opiskelu käytännössä on parasta harjoitusta tulevia työelämän vuorovaikutustilanteita varten. Yrityksen toiminnan kannalta keskeiset työelämän pelisäännöt on hyvä kertoa heti ensimmäisessä kohtaamisessa opiskelijan kanssa. Työssäoppimisjakson onnistumisen kannalta on tärkeää, että opiskelijan tavoitteet työssäoppimisjaksolle ovat ennakkoon työpaikkaohjaajan tiedossa. Työssäoppimisjakson aluksi kannattaa varmistaa, että myös opiskelija tietää oppimistavoitteensa työssä oppimisjaksolle. Työssäoppimisjakson alkaessa työpaikalla laaditaan opiskelijalle työssäoppimisen tavoitteiden pohjalta kirjallinen viikkosuunnitelma työssäoppimisjakson työtehtävistä.

Suunnitelma on:

- kevyt ja joustava
- tavoitteet on määritelty selkeästi
- keskeiset työtehtävät ja aikataulu on kirjattu
- on kaikkien osapuolten – opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan ymmärrettävissä.

Kirjallista suunnitelmaa tarvitaan, kun arvioidaan mitä erilaisia oppimismahdollisuuksia opiskelijalla on ollut ja miten hyvin työssäoppimisjakso on vastannut jakson tavoitteita.

4. Työssä oppijan perehdyttäminen ja ohjaus

Työssäoppimisjakso voi olla opiskelijalle ensimmäinen kosketus työelämään. Siksi kannattaa pohtia, mitä kaikkea nuori ei vielä tiedä. Monet kokeneelle työntekijälle tutut asiat ovat opiskelijalle vieraita asioita. Esimerkiksi kulkureitit, työajat, työvaatetus, tauot ja muut työpaikan pelisäännöt kannattaa käydä heti aluksi läpi opiskelijan kanssa. Onnistunut työssäoppimisjakso alkaa perehdyttämisestä työpaikkaan ja työpaikan toimintatapoihin.

Perehdyttämisen tarkoituksena on

- luoda opiskelijalle kokonaiskuva yrityksestä, työympäristöstä ja työyhteisöstä
- auttaa opiskelijaa tutustumaan työtehtäviin ja niissä tarvittavaan osaamiseen
- luoda turvallinen ilmapiiri oppimiselle työpaikalla
- vähentää opiskelijan epävarmuutta uudessa tilanteessa

- varmistaa työturvallisuusasioiden ja eri työtehtävien oppiminen.

Opiskelijan tulee hahmottaa yrityksen toiminta omia työtehtäviä laajemmin, jotta hän ymmärtää oman asemansa ja paikkansa yrityksessä. Opiskelijan motivaatiota lisää, kun hän tietää mikä hänen osuutensa on yrityksen toiminnassa ja mihin erilaisia työvaiheita ja tehtäviä tarvitaan.

Perehdyttämisessä voi käyttää apuna yrityksen omia aineistoja esimerkiksi

- Tervetuloa taloon -opasta
- perehdyttämissuunnitelmaa
- yrityksen esitteitä, videoita, mainoksia
- henkilöstö- ja asiakaslehtiä
- yrityksen www-sivuja
- työ- ja työturvallisuusohjeita
- koneiden ja laitteiden käyttöohjeita.

5. Palaute opiskelijalle työssäoppimisjakson aikana

Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. On tärkeää, että opiskelija saa jakson aikana palautetta osaamisestaan ja kehittymisestään. Arvioinnin tehtävänä on kannustaa opiskelijaa sekä löytää hänen vahvuuksiaan ja kehittämisalueitaan. Sen tehtävänä on:

- tukea opiskelijan oppimista: ohjata, kannustaa ja motivoida
- kehittää opiskelijan itsearviointitaitoja
- vahvistaa myönteistä minäkuvaa ja kasvua ammatti-ihmisenä
- tuottaa tietoa opiskelijan osaamisesta hänelle itselleen, opettajalle, työnantajalle

ja jatko-opintoihin pyrkimistä varten.

Arviointi on osa opiskelijan ohjausta. Arviointi ei siis ole ”arvostelunumeron” antamista opiskelijalle. Vaikka arviointitietoa tarvitaan myös muodolliseen arviointiin, tärkeämpää on se, että opiskelija pystyy saamansa palautteen avulla suuntaamaan toimintaansa ja tavoitteitaan.

Kehittyminen tapahtuu palautteen avulla

Opiskelija tarvitsee palautetta kehittyäkseen. Ohjaavalla arvioinnilla tarkoitetaan esimerkiksi säännöllisiä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan keskusteluja, joissa opiskelija ensin itse arvioi omaa kehittymistään ja saa sitten työpaikkaohjaajalta kannustavaa palautetta kehittymisensä tueksi.

Oppimisen kannalta on tärkeää, että keskustelut ovat säännöllisiä ja opiskelija saa palautetta luontevassa asiayhteydessä. Lisäksi tarvitaan keskusteluja, joissa pohditaan opiskelijan työssäoppimisjakson tavoitteiden saavuttamista.

Palautetta pitäisi antaa opiskelijalle palautekeskustelujen lisäksi myös työtehtävien yhteydessä. Tiiminä tehtävissä töissä tiimitoverit voivat luontevasti osallistua palautteen antamiseen. Myös

onnistumisesta tulee antaa palautetta! Kuitenkin kehittämiskohteita olisi löydettävä – kannustavassa mielessä.

Opiskelijan kanssa työskentelevät työntekijät voivat osallistua palautteen antamiseen opiskelijalle työpaikan yhteisissä palaverissa. Koska työtovereiden myönteinen suhtautuminen ja kannustava tuki ovat tärkeitä, myös heidän on hyvä tietää työssäoppimisjakson oppimistavoitteista. Myös asiakkailta voi pyytää palautetta opiskelijalle.

Arviointikeskustelun kulku

Opetuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö päättävät yhdessä työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän työssäoppimisen arvioinnista. Opiskelijan työssäoppimisjakson aikana ja päättyessä käytävää kehityskeskustelua kutsutaan arviointi- tai kolmikantakeskusteluksi, johon osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja työssäoppimista ohjaava opettaja.

Arviointikeskustelussa arvioidaan työssäoppimisjaksolle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja opiskelijan ammatillista kehittymistä työssäoppimisjakson aikana. Useimmiten opettaja ohjaa arviointikeskustelua kysymyksillä. Ensin opiskelija kertoo kokemuksiaan ja oman arvionsa siitä, miten on suoriutunut.

Seuraavana on vuorossa työpaikkaohjaajan palaute: missä asioissa opiskelija on onnistunut hyvin ja missä on vielä harjoittelemista. Lopuksi opettaja kertoo omista havainnoistaan ja vetää yhteen tilanteen.

Arviointikeskustelu on parhaimmillaan luontevaa opetuskeskustelua. Työpaikkaohjaaja tai opettaja voi esittää opiskelijan itsearviointia suuntaavia kysymyksiä. Tavoitteena on, että opiskelija oppii itsekkin huomaamaan kehittämiskohteensa. Sen tueksi tarvitaan työpaikkaohjaajan ja opettajan palautetta.

Arviointikeskustelussa on hyvä keskustella myös työssäoppimisjakson järjestelyistä, työssäoppimisen työtehtävistä sekä oppilaitoksen ja yrityksen käytäntöjen kehittämisestä. Opiskelijan arviointitaitojen kehittymisen kannalta on tärkeää, että hän oppii antamaan rakentavaa palautetta järjestelyistä myös työpaikan ja oppilaitoksen suuntaan.

Mitä työssäoppimisjakson osalta arvioidaan?

Ammatillisen osaamisen tavoitteet ja arvioinnin kohteet määritellään opiskelijan työssäoppimisjaksolle asetetuissa tavoitteissa. Ammatillista osaamista ovat esimerkiksi työssä vaadittavat tiedot ja käytännön taidot, työmenetelmien ja työprosessien hallinta ja työturvallisuusasioiden huomioon ottaminen työskentelyssä. Jokaisen työssä oppimisjakson osalta arvioidaan myös kaikille aloille yhteistä ydinosaamista, esimerkiksi oppimis- ja ongelmanratkaisutaitoja, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja sekä yhteistyötaitoja.

Ammattitaito osoitetaan parhaiten oikeissa tilanteissa ja työtehtävissä. Työpaikkaohjaajan on hyvä havainnoida ja kerätä työyhteisöltä palautetta opiskelijan työtavoista ja yhteistyötaidoista, silloin kun ne luontevasti tulevat esille. Osa arvioinnista perustuu työn luonteen mukaisesti työn tuloksiin esimerkiksi tuotteen laatuun tai asiakastytyväisyyteen. Oman osaamisen arviointi on osa ammattitaitoa, siksi opiskelijan tulee oppia arvioimaan omaa osaamistaan, työskentelyään ja kehittymistään.

Arvioinnissa voi käyttää apuna esimerkiksi

- työnäytteitä
- asiakaspalautteita
- esimiesten ja työtovereiden haastatteluja
- työtehtäviä ja niiden havainnointia
- raportteja ja selvityksiä
- oppimispäiväkirjaa
- arviointikeskusteluja ja opiskelijan itsearviointia
- arviointikriteereitä ja oppilaitoksen ohjeita työssä oppimisjakson arviointiin.

Työssäoppimisjakson oppimiskokemuksilla on tärkeä merkitys nuorelle tavoitteellisen opiskelun kannalta. Jakson päättyessä opiskelijan kanssa kannattaa keskustella vielä siitä miten hän on kehittynyt työssäoppimisjakson aikana ja mikä merkitys työssäoppimisen jaksolla on ollut hänen ammatitaidolleen ja opiskelumotivaatiolleen. Samalla voi tuoda esiin opiskelijan vahvuudet ja kehittävässä mielessä myös ne asiat, jotka tulevaisuudessa vaativat lisää harjoittelua. Koska työssäoppiminen saattaa ratkaisevalla tavalla suunnata opiskelijan myöhempiä valintoja, myönteisyys ja kannustavuus ovat arvioinnissa tärkeitä.

Oppilaitoksessa on laadittu suunnitelma ja ohjeet työssäoppimisen arvioinnista.

Työpaikkaohjaajan on syytä tutustua arviointiohjeisiin ja -kriteereihin jo ennen työssäoppimisjakson alkua. Opettajan kanssa yhdessä keskustellen arviointiohjeet tulevat tutuksi.

Työssäoppimisen aikana osoitettu osaaminen otetaan huomioon niiden ammatillisten opintokokonaisuuksien arvioinnissa, joihin työssäoppimisen tavoitteet opetussuunnitelman mukaan kuuluvat. Opiskelijan tutkintotodistukseen merkitään erikseen näkyviin työssäoppimisen laajuus tutkinnossa, mutta ei erillistä työssäoppimisen arvosanaa.

6. Ammattiosaamisen näyttö arviointimenetelmänä

Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan opiskelijan osaamista työpaikalla tai oppilaitoksessa.

Ammattiosaamisen näyttö on koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon.

Ammattiosaamisen näyttö lisää tavoitteellisuutta työssäoppimisessa. Ammattiosaamisen näytössä opiskelija tekee samoja työtehtäviä kuin muutenkin työssäoppimisjaksonsa aikana.

Ammattiosaamisen näytön suunnittelu ja toteutus työssäoppimisjaksolla

Työssäoppimisjaksolla tehtävän ammattiosaamisen näytön suunnitteluun osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja yhdessä. Ammattiosaamisen näytön suunnittelu lähtee opiskelijan oppimistavoitteista ja työtehtävistä työssäoppimisjaksolla. Opiskelija voi esimerkiksi itse ehdottaa

näytössä suoritettavaa kokonaisuutta tai työpaikkaohjaaja ja opettaja miettivät yhdessä sopivan tehtävän. Opettajan vastuulla on arvioida näytön vaikeustaso sopivaksi ja hyväksyä tehtävä ennen näytön käynnistymistä.

Ammattiosaamisen näytöt voivat kestää muutamasta tunnista useaan päivään. Kesto riippuu näytettävästä opintokokonaisuudesta ja työtehtävistä. Suunnittelussa on otettava huomioon, että ammattiosaamisen näytön aikana voidaan luotettavasti arvioida opiskelijan osaaminen. Opiskelija voi kysyä näytön aikana neuvoja työpaikkaohjaajalta ja työpaikkaohjaaja voi tarpeen mukaan ohjata opiskelijaa näytön aikana.

Ammattiosaamisen näytön arviointi ja arviointikeskustelu

Ammattiosaamisen näytön arvioinnissa tärkeää on, että näytön arviointikriteerit ovat kaikkien osapuolten tiedossa. Opiskelijan osallistuminen näytön suunnitteluun ja perehdyttäminen arviointikriteereihin

Ammattiosaamisen näyttö osana työssäoppimista suuntaa opiskelijan oppimista ja kehittää opiskelijan itsearviointitaitoja. Opettajan tehtävänä on perehdyttää opiskelija ja työpaikkaohjaaja arviointikriteereihin.

Arviointikohteena näytössä voivat olla:

1. Työprosessin hallinta
2. Työtehtävän hallinta, esim. työmenetelmien, välineiden ja materiaalien hallinta
3. Työturvallisuuden hallinta
4. Työn perustana oleva tieto
5. Kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen, esim. oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot
6. Yhteiset painotukset: kansainvälisyys, kestävä kehitys, teknologian ja tietotekniikan hyödyntäminen, yrittäjäyys, laadukas ja asiakaslähtöinen toiminta, kuluttajaosaaminen sekä työsuojelusta ja terveydestä huolehtiminen.

Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan niitä asioita, joihin näytön arvioija pystyy luotettavasti kiinnittämään huomiota. Kaikissa näytöissä ei siis arvioida kaikkia arviointikohteita, vaan ne, joita näytön perusteella on mahdollista luotettavasti arvioida.

Työpaikkaohjaaja ja opettaja keräävät tietoja opiskelijan osaamisesta seuraamalla työntekoa ja havainnoimalla ennakkoon sovittuja kohteita sekä kirjaamalla havainnot arviointilomakkeelle.

Arviointikeskusteluun osallistuvat opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja. Opettajan tehtävänä on varmistaa, että arviointi tehdään sovittujen arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaan.

Arviointikeskustelussa opiskelija kertoo ensin oman arviointinsa siitä miten näyttö sujui, esimerkiksi kuinka paljon hän tarvitsi neuvoja näytön aikana. Opiskelija vertaa osaamistaan asetettuihin tavoitteisiin ja arviointikriteereihin.

Työpaikkaohjaajan näkemys opiskelijan osaamisesta kuullaan seuraavana ja viimeisenä on vuorossa opettajan näkemys ja yhteenveto arvioinnista. Opiskelijalle aidossa työelämän tilanteessa toteutettu näyttö on osoitus ammatillisesta osaamisesta käytännössä.

Ammattiosaamisen näyttö on opiskelijalle osa opintokokonaisuuden arviointia.

Tutkintotodistuksen lisäksi opiskelija saa erillisen näyttötodistuksen, jossa on kuvattu myös kirjallisesti millaisia näyttöjä opiskelija on opintojensa aikana tehnyt.

7. Millainen on hyvä työssäoppimispaikka?

Hyvän työssäoppimispaikan tunnusmerkkejä:

- noudatetaan työssäoppimisen periaatteita
- työturvallisuusasiat ovat kunnossa
- perehdyttäminen on hyvin suunniteltu ja toteutettu
- työtehtävät ovat monipuolisia ja vastaavat oppimistavoitteita
- opiskelijaa ohjaa koulutettu työpaikkaohjaaja
- opiskelija saa säännöllisesti palautetta kehitymisestään
- arviointikeskustelu toteutetaan kolmikantaperiaatteella (opiskelija, työpaikkaohjaaja, opettaja)
- työpaikalla halutaan kehittää työssäoppimisen käytäntöjä.

Opiskelijan palautteen avulla voidaan kehittää käytäntöjä

Opiskelijan kysymykset ohjaavat pohtimaan myös yrityksen toimintatapoja. Parhaimmillaan työssäoppiminen vaikuttaa opiskelijan oppimisen lisäksi myös yrityksen käytäntöjen kehittymiseen. Ennen työssäoppimisjakson alkua kannattaa arvioida mm. perehdyttämisen käytäntöjä ja tiedottamista työyhteisössä.

Tavoitteena on yhteistyön kehittyminen oppilaitoksen kanssa. Työssäoppimisen onnistunut toteutus edellyttää hyvää suunnittelua. On tärkeää, että yrityksen ja oppilaitoksen yhteyshenkilöt tuntevat toisensa ja yhteistyö sujuu hyvin. Työpaikkaohjaajakoulutus ja opettajien työelämäjaksot yrityksessä ovat hyviä yhteistyön kehittämistilanteita.

Työssäoppimisjakson päättyessä on syytä arvioida yhteistyön sujuvuutta ja sopia yhdessä tarvittavista kehittämistoimenpiteistä työssäoppimisen käytäntöjen suhteen. Työssäoppimisen arviointikeskustelun yhteydessä on hyvä arvioida myös työssäoppimisen järjestelyjä.

Opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteisessä keskustelussa voidaan käsitellä esimerkiksi palautelomakkeessa olevia asioita. Lomakkeeseen on koottu keskeisiä työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Palautteen avulla voidaan kehittää sekä yrityksen että oppilaitoksen käytäntöjä.

LIITE 5 ESIMERKKI OPISKELIJAN PEREHDYTYKSI

Opiskelijan perehdyttäminen työssäoppimisjaksolle

Merkitse rasti, kun asiat on käyty läpi yhdessä opiskelijan kanssa. Kun yksi kokonaisuus on käyty läpi, opiskelija ja työpaikkaohjaaja kuittaavat kokonaisuuden allekirjoituksellaan.

Opiskelija _____

Yritys _____

Työpaikkaohjaaja _____

Ohjaava opettaja _____

Työssäoppimisjakson ajankohta

_____ / _____ – _____ / _____ 20_____

Käytännöt

☐ Työaika, tauot _____ / _____ 20_____

☐ Ruokailu, sosiaaliset tilat _____ / _____ 20_____

☐ Yrityksen pelisäännöt _____ / _____ 20_____

☐ Työvaatetus, suojavaatetus _____ / _____ 20_____

☐ Menettely tapaturman sattuessa _____ / _____ 20_____

☐ Lähimmät työtoverit _____ / _____ 20_____

☐ Tutustuminen toimitiloihin _____ / _____ 20_____

☐ Kulkureitit _____ / _____ 20_____

Opiskelija _____

Työpaikkaohjaaja _____

Yrityksen yleisesittely

- | | |
|---|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> Tuotteet/palvelut | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Asiakkaat | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Organisaatio | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Yrityksen toimintatavat | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Perehdyttämismateriaali | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Laatujärjestelmä | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Luottamusmiesjärjestelmä | _____ / _____ 20_____ |

Opiskelija _____

Työpaikkaohjaaja_____

Työympäristö

- | | |
|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> Koneet ja laitteet | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Työturvallisuusohjeet | . _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Suojavarusteet | . _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Ensiapu, paloturvallisuus | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Työpisteeseen tutustuminen .. | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Siisteyden ja järjestyksen ylläpitäminen | _____ / _____ 20_____ |
| <input type="checkbox"/> Esimies ja työnjohtajat | _____ / _____ 20_____ |

Opiskelija _____

Työpaikkaohjaaja _____

Työtehtävät

- ☐ Perehdyttäminen työtehtäväkohtaisesti..____ / ____ 20____
- ☐ Oppimisen seuranta ja ohjaus _____ / ____ 20____
- ☐ Palaute eri työtehtävistä ja osaamisen kehittymisestä
_____ / ____ 20____

Opiskelija _____

Työpaikkaohjaaja_____

LIITE 6 ESIMERKKI PALAUTELOMAKE

Työssäoppimisjakson palautelomake

Yritys _____

Työpaikkaohjaaja _____

Ohjaava opettaja _____

Opiskelija _____

Työssäoppimisjakson ajankohta _____ / _____ - _____ / _____ 20_____

Jokainen vastaaja arvioi asioita ensin omasta näkökulmastaan. Arviointikeskustelussa määritellään yhdessä (opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja) työssäoppimisen kehittämistarpeet

1. Työssäoppimisen suunnittelu ja ohjaus

Ennen työssäoppimisjaksoa tyytyväinen vaatii toimenpiteitä

Tutustuminen työssäoppimispaikkoihin ja alan työtehtäviin ☐ ☐

Työelämän pelisääntöjen opettaminen ☐ ☐

Perehdyttäminen työturvallisuusasioihin ☐ ☐

Työssäoppimisjakson tavoitteiden selkeys ☐ ☐

Tiedotus työssäoppimisen käytännöistä ☐ ☐

Työssäoppimisjakson aikana

Perehdyttäminen työssäoppimispaikkaan ☐ ☐

Kirjallinen aikataulu ja suunnitelma työtehtävistä ☐ ☐

Perehdyttäminen ja ohjaus eri työtehtäviin ☐ ☐

Palautekeskustelut oppimisen tukena ☐ ☐

Opettajan ohjaus opiskelijalle ja tuki työpaikkaohjaajalle jakson aikana ☐ ☐

Yhteinen arviointikeskustelu (opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija) ☐ ☐

2. Ammattiosaamisen näyttö osana työssäoppimista

	Tyytyväinen	vaatii toimenpiteitä
Ammattiosaamisen näytön suunnittelu yhteistyössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammattiosaamisen näytön käytännön toteutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelu (opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammattiosaamisen näyttö oppimistilanteena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Työpaikka oppimisympäristönä

	Tyytyväinen	vaatii toimenpiteitä
Työpaikan työtehtävät vastasivat oppimistavoitteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työssäoppimisesta tiedottaminen henkilöstölle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyhteisön asenteet työssä oppijaa oppijaa kohtaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikkaohjaaja opiskelijan ammatillisen kasvun tukena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Yleiset työssäoppimisen järjestämistä koskevat asiat

	Tyytyväinen	vaatii toimenpiteitä
Työssäoppimisjakson ajankohta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työssäoppimisjakson kesto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö työssäoppimisen kehittämiseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikkaohjaajan koulutuksen toteutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Kehittämistoimenpiteet työssäoppimisen suunnitteluun, organisointiin tai ohjaukseen

LIITE 7

TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN RAKENNUSALAN HENKILÖSTÖKYSELY

1. Vastaajan asema organisaatiossa

- ☐ työntekijä
- ☐ yrittäjä
- ☐ viranhaltija
- ☐ jokin muu, mikä?

2. Vastaajan kokemus alalta työvuosina

- ☐ 0-3 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 5-10 vuotta
- ☐ yli 10 vuotta

3. Onko yrityksessä ollut työssäoppijoita viimeisten 5 vuoden aikana ?

- ☐ ei
- ☐ kyllä
- ☐ keskimäärin kpl/vuosi

4. Mikäli yrityksessänne ei ole aikaisemmin ollut työssäoppijoita olisitteko kiinnostuneet jatkossa yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa?

- ☐ kyllä
- ☐ ei

5. Onko yrityksellä tarpeeksi resursseja työssäoppijoiden ohjaukseen ?

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

6. Vastaajalla on riittävästi tietoa työssäoppimisesta, ohjauksesta, arvioinnista ja työssäoppimaan tulevasta opiskelijasta?

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

7. Saiko työssäoppija sopimuksen mukaisia työtehtäviä suoritettavaksi ?

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

8. Oliko työssäoppimisjaksot sopivan pituisia ?

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

9. Oliko työssäoppimisjakson ajankohta sopiva ?

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

10. Onko yrityksessänne koulutettuja työpaikkaohjaajia ?

- ☐ ei
- ☐ kyllä

11. Mikäli vastasit ei, olisiko kiinnostusta osallistua työpaikkaohjaaja koulutukseen ?

☐ kyllä

☐ ei

12. Mitä osaamisalaa toivoisitte oppilaitoksen painottavan enemmän ?

13. Onko yrityksenne palkannut työhön työssäoppimassa olleita opiskelijoita?

☐ kyllä

☐ ei

14. Onko koulun ja yrityksen välinen yhteistyö ollut riittävää työssäoppimisjaksolla ?

☐ eri mieltä

☐ jokseenkin eri mieltä

☐ en osaa sanoa

☐ jokseenkin samaa mieltä

☐ samaa mieltä

15. Kommentteja työssäoppimisen kehittämiseksi

LIITE 8

TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN OPISKELIJA KYSELYT

1. Vastaajan asema

- ☐ työntekijä
- ☐ yrittäjä
- ☐ opiskelija
- ☐ jokin muu, mikä?

2. Vastaajan kokoemus alalta työvuosina

- ☐ 0-3 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 5-10 vuotta
- ☐ yli 10 vuotta
- ☐ ei lainkaan kokemusta

3. Työssäoppimispaikan hankinta

- ☐ hankin itse
- ☐ opettaja auttoi hankinnassa
- ☐ yrityksestä otettiin yhteyttä
- ☐ suoritin työssäoppimisen koulun työmaalla

4. Kommentteja työssäoppimispaikan hankintaan

5. Jakson ajankohta oli sopiva

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

6. Jakso lisäsi oppimismotivaatiotani

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

7. Työssäoppimisjakso oli sopivan mittainen

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin erimieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

8. Työpaikalla oli tieto saapumisestani työssäoppimaan

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

9. Minut perehdytettiin työpaikalle tultuani ja sain riittävästi ohjausta jakson aikana

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

10. Työtehtävät vastasivat sovittuja tavoitteita jotka oli määritelty sopimuksessa

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

11. Sain taitojani vastaavia tehtäviä

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

12. Kommentteja työtehtäviin liittyen

13. Opettaja kävi riittävän usein työssäoppimispaikassa

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

14. Mitä muita mahdollisia tapoja pitää yhteyttä kouluun kuin opettajan käynnit työpaikalla ja puhelin keskustelut

15. Työpaikkaohjaaja oli perehtynyt jakson arviointiin ja hänellä oli riittävästi tietoa arvioinnista

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

16. Sain palautearvioinnin työssäoppimisjaksolta opettajalta ja työpaikkaohjaajalta jakson lopussa

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

17. Ammatilliset taitoni olivat riittävät suoritua työssäoppimisjaksosta

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

18. Olin tyytyväinen työssäoppimisjaksoon

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

19. Sain suoritettua ammattiosaamisen näyttöjä työssäoppimisjaksolla

- ☐ eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ samaa mieltä

20. Kehittämisehdotuksia työssäoppimiseen liittyen

LIITE 9

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA TYÖSSÄOPPIMISEEN LIITTYEN

- Opettaja voisi ottaa työharjoittelu paikkaan myös yhteyttä ja keskustella siitä mitä työpaikalla luultavasti saisi tehdä, koska eiväthän vasta opiskelut aloittanut nuori uskalla välttämättä sanoa pomolleen ettei ole tullut vain siivoamaan, vaan oikeasti oppimaan jotain. Myös vanhempien työmiesten ennakkoluulot naistyöntekijöistä tulisi saada muuttumaan, tähän en osaa sanoa mitään kehitysehdotuksia.
- Useammissa firmoissa työssäoppimisesta olisi voinut olla enempi hyötyä.
- Useampia eri työssäoppimispaikka vaihtoehtoja. Esimerkiksi opettajat voisivat kysellä paikkoja valmiiksi ja suositella niitä oppilaille.
- Opettaja voisi keskustella toppi paikan työnantajan kanssa enemmän, mitä tehtäviä hän voisi erityisesti antaa opiskelijalle että siitä olisi hyötyä opinnoissa. Ja keskustella porukalla ennen toppi mitä kehitettävää opiskelijalle olisi. Ei esim. laittaa vaan yhteen hommaan vaan että olisi mahd. Monipuolista ja opettavaa.
- Opettaja enemmän yhteydessä oppilaisiin ja työssäoppimiset sijoitettu parempiin pätkiin ettei tarvitse olla kerralla koko syksyä työssä oppimassa.
- Monipuolisuutta lisää
- Työssäoppimisjaksot voisi olla enemmän hajallaan, ettei viimeiselle vuodelle kerry liikaa tekemistä.
- Eri paikkojen kokeilu, jotta valmistumisen jälkeen on useampi paikka josta kysellä töitä.
- Usein työpaikat käyttävät hyviä oppilaita "hyväksi" lupaamalla esim. tulevaisuudessa töitä, jotka lopulta menevät uusille harjoittelijoille, työnantajan takoen ilmaista rahaa. Niinpä kannattaa seurata oppimispaikkoja joissa harjoittelijat joutuvat korvaamaan työntekijän, vaikka näin ei saisi olla.
- ohjaus työssäoppimiseen (merkitys, tarkoitus ja mahdollisuudet)
- opiskelijan kokemuksen itsearvostelu kokonaisvaltaisemmin kuin pelkästään työtehtävien listaaminen
- loppukysely työssäoppimisen kehitysehdotuksista
- Työssäoppimispaikan työntekijät/työnantajat voisivat olla enempi kiinnostuneita opiskelijoista.
- Työssäoppimispaikassa voisi olla enemmän ohjausta. Jotkin paikat ottavat työssäoppimaan vain sen takia että saavat ilmaista työvoimaa.. se ei auta opiskelijan opintoja ollenkaan. Myös opettajat voisivat käydä useammin! Se auttaa työpaikalla olevaa ohjaajaa ymmärtämään opiskelujen etenemisen tärkeyden.
- Pääsääntöisesti olemme tehneet Lappian kanssa hyvää yhteistyötä työssä oppimisen kehittämiseksi. Jos jotain parannettavaa, niin työssä oppijoilla ei ole aina valmiuksia työelämään, mutta tähänkin oppilaitoksella taitaa olla suunnitelmia.
- Koululta saataisiin olla enemmän yhteydessä Asian tiimoilta yrityksiin.
- selkeitä ohjeita valvovalta "opettajalta"

- Suurin osa oppilaista on ollut erittäin motivoituneita
- Ajan puutteen vuoksi ohjaaja voisi olla pitempiä aikoja työpaikalla
- Mielestäni oppilaitoksen antaman perehdytyksen jälkeen noin 1kk sitten yritykseen oppimaan, on tehokasta ja halpaa kouluttamista ja hyvin usein johtaa työsuhteeseen.